



Convegno

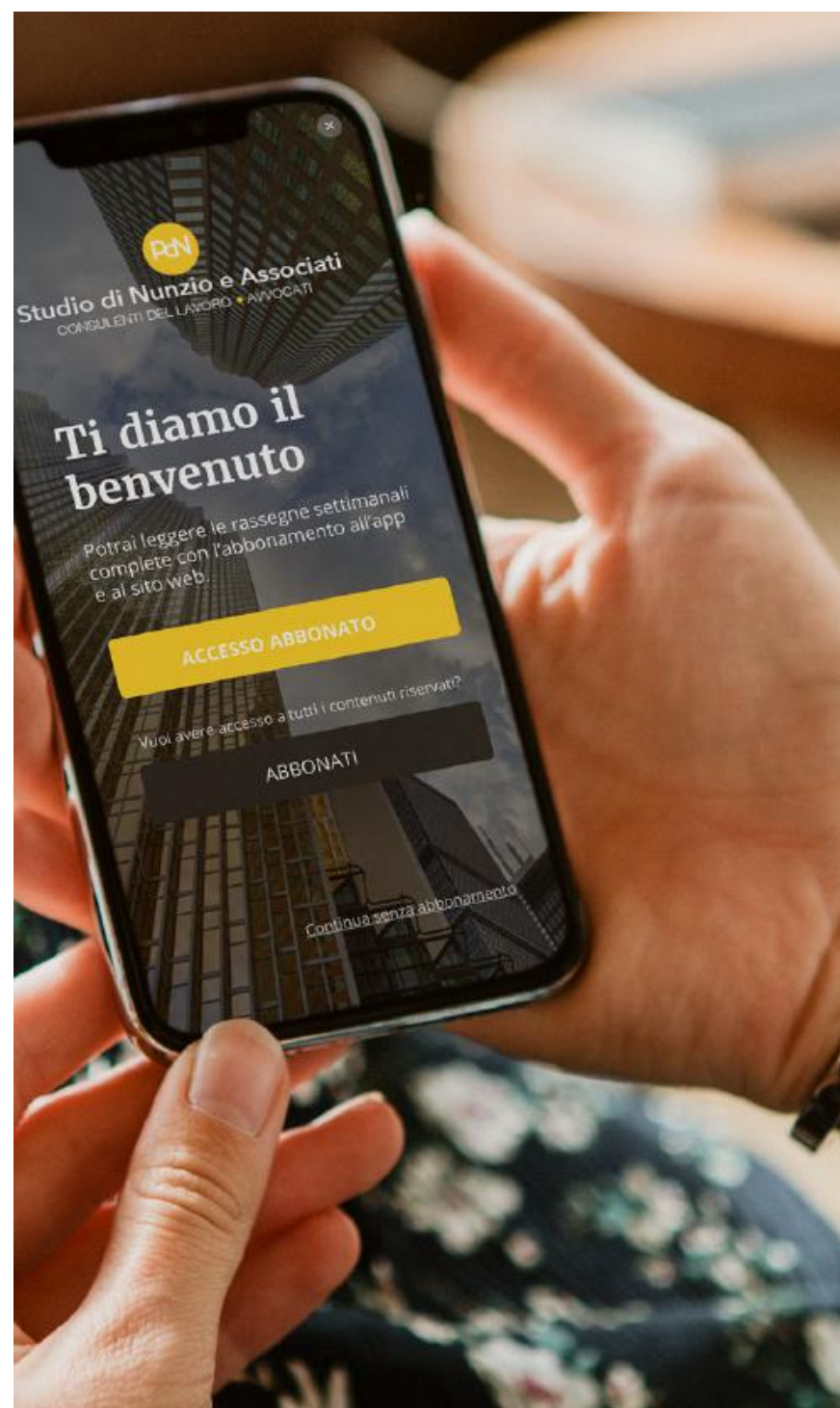
Le novità 2026



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

INFO@DINUNZIO.IT

WWW.DINUNZIO.IT



Di cosa parleremo

La Legge di Bilancio 2026, approvata in chiusura d'anno, si inserisce in un contesto economico e sociale caratterizzato da profonde trasformazioni del mercato del lavoro e da rinnovate esigenze di sostenibilità del sistema di welfare nazionale.

Come ogni manovra finanziaria, anche quella per il 2026 interviene su molteplici ambiti del diritto del lavoro e della fiscalità, delineando un quadro normativo che i professionisti del settore sono chiamati a interpretare e applicare con tempestività e precisione per consentire ai datori di lavoro di operare correttamente. Le disposizioni in materia di lavoro, fisco e previdenza contenute nella legge rappresentano infatti snodi fondamentali per l'operatività quotidiana e per la corretta gestione dei rapporti di lavoro da parte delle imprese.

Sul fronte fiscale, la manovra conferma e rimodula alcune misure già note, con particolare attenzione alla tassazione del lavoro dipendente e agli strumenti di welfare aziendale, cercando di bilanciare l'esigenza di contenimento della pressione fiscale con quella di garantire gettito sufficiente alle casse dello Stato.

In ambito previdenziale, le novità spaziano dalla previdenza obbligatoria – con interventi sui requisiti pensionistici e sulle prestazioni – alla previdenza complementare, sempre più centrale nelle strategie di tutela del reddito futuro dei lavoratori.

La presente Monografia si propone di esaminare in modo puntuale le singole disposizioni normative, offrendo una lettura sistematica e operativa delle innovazioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 e strumenti concreti per l'applicazione pratica delle nuove previsioni legislative.



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

LE NOVITÀ 2026

2 FEBBRAIO 2026

LEGGE DI BILANCIO 2026 - PENSIONI E PREVIDENZA

[Legge 30 dicembre 2025, n. 199](#)



RELATORE DOTT. POTITO DI NUNZIO

- APE SOCIALE
- PENSIONI MINIME
- AUMENTO DEI REQUISITI PENSIONISTICI
- INCENTIVO PER LA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DOPO IL CONSEGUIMENTO DEI REQUISITI PER IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO ANTICIPATO
- PENSIONI ANTICIPATE: RIDUZIONE DELLE RISORSE
- AMPLIAMENTO PLATEA DEI DATORI TENUTI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO DI TESORERIA INPS
- MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONFERIMENTO DEL TFR A PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MECCANISMO DEL SILENZIO-ASSENSO
- FISCALITÀ DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

LEGGE DI BILANCIO 2026 -FISCO

[Legge 30 dicembre 2025, n. 199](#)



RELATRICE DOTT.SSA MARIAGRAZIA DI NUNZIO

- REVISIONE ALIQUOTE IRPEF
- DETASSAZIONE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI
- DETASSAZIONE SULLE MAGGIORAZIONI INDENNITÀ' PER LAVORO NOTTURNO E A TURNI
- DETASSAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO
- RIDUZIONE TEMPORANEA IRPEF SUI DIVIDENDI DI AZIONI
- BUONI PASTO ELETTRONICI
- TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER IL SETTORE TURISTICO
- IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI REDDITI ESTERIEI NEO RESIDENTI
- MODIFICA DELLA DISCIPLINA FISCALE DEGLI EMOLUMENTI VARIABILI EROGATI AI MANAGER DEL SETTORE FINANZIARIO
- ADEGUAMENTO ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI
- REGIME FORFETTARIO



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

LE NOVITÀ 2026

2 FEBBRAIO 2026

LEGGE DI BILANCIO 2026 - LAVORO E FAMIGLIA

[Legge 30 dicembre 2025, n. 199](#)



RELATRICE DOTT. SSA PAOLA RIZZO

- CONGEDI PARENTALI E PERMESSI MALATTIA FIGLI
- MODIFICHE DEI REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE
- PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO DI LAVORO STIPULATO IN SOSTITUZIONE DEL GENITORE IN CONGEDO
- ESONERO MADRI E ESONERI DATORI DI LAVORO
- FONDO A SOSTEGNO DEI CAREGIVER FAMILIARI E FONDO PARI OPPORTUNITÀ PER INTERVENTI A FAVORE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA
- AMMORTIZZATORI SOCIALI
- NASPI NUOVE REGOLE

DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RETRIBUZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

[Legge 26 settembre 2025, n. 144](#)



RELATRICE AVV. LAURA DI NUNZIO

IN VIGORE DAL 18 OTTOBRE 2025 LA LEGGE CHE DELEGA AL GOVERNO L'ADOZIONE - ENTRO SEI MESI DALLA SUA ENTRATA IN VIGORE, DUNQUE ENTRO IL 18 APRILE 2026 - DI SPECIFICI DECRETI LEGISLATIVI IN MATERIA DI EQUA RETRIBUZIONE DA RICONOSCERE AI LAVORATORI E DI INCENTIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, SIA NAZIONALE CHE DI SECONDO LIVELLO, AL FINE DI EVITARE CHE LUNGHE VACANZE CONTRATTUALI LASCINO AL "PALO" LE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI. LA LEGGE PREVEDE ANCHE DELEGHE AL GOVERNO PER RAFFORZARE I CONTROLLI E IL FLUSSO DI INFORMAZIONE TRA DATORE DI LAVORO E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN MERITO AI CCNL APPLICATI E ALLE RETRIBUZIONI RICONOSCIUTE.



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

LE NOVITÀ 2026

2 FEBBRAIO 2026

FRINGE BENEFIT AUTO E TRACCIABILITÀ DELLE SPESE DI TRASFERITA

[TUIR](#) E DOCUMENTI DI PRASSI



RELATRICE DOTT. SSA VERONICA PAGANO

- RECAP SU DETERMINAZIONE FRINGE BENEFIT AUTO E TRACCIABILITÀ SPESE DI TRASFERITA

DECRETO SICUREZZA, MILLEPROROGHE., PERMESSI HANDICAP

[Decreto Legge 31 ottobre 2025, n. 159 convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198 \(in G.U. 30/12/2025, n. 301\)](#)



RELATRICE DOTT.SSA REBECCA SALTELLI

- DECRETO SICUREZZA: NOVITÀ SUL SISTEMA SIISL E SULLE CONVENZIONI DISABILI
- PERMESSI DI LAVORO PER VISITE, ESAMI STRUMENTALI E CURE MEDICHE PER I LAVORATORI CON MALATTIE ONCOLOGICHE
- DECRETO MILLEPROROGHE



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

LE NOVITÀ 2026

2 FEBBRAIO 2026

SCADENZE AMMINISTRATIVE E CONTRATTUALI



RELATORE DOTT. ALESSANDRO CARFI'

- SINTESI DELLE SCADENZE PIÙ RILEVANTI PER L'ANNO 2026 IN MATERIA DI ADEMPIMENTI FISCALI, CONTRIBUTIVI E GIUSLAVORISTICI.



Convegno Le novità 2026



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

INFO@DINUNZIO.IT

WWW.DINUNZIO.IT

01

Legge di Bilancio 2026

Pensioni e Previdenza



di Nunzio e Associati

CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Pensioni

Sintesi delle regole vigenti per accedere alla pensione



REGOLE VIGENTI PER ACCEDERE ALLA PENSIONE



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Pensioni

I requisiti per il diritto a pensione

Quando possono andare in pensione gli **uomini**

Le
novità
sono di
questo
colore

- **PENSIONE DI VECCHIAIA**
- Dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, un'età di **67 anni con almeno 20 anni di contribuzione**.
 - **Dal 1° gennaio 2027, un'età di 67 anni e 1 mese con almeno 20 anni di contribuzione.**
 - **Dal 1° gennaio 2028, un'età di 67 anni e 3 mesi con almeno 20 anni di contribuzione.**
 - **Dal 1° gennaio 2029**, i requisiti di età devono essere ulteriormente incrementati in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat.
- **PENSIONE ANTICIPATA**
- dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, una contribuzione di **almeno 42 anni e 10 mesi** indipendentemente dall'età anagrafica.
 - **Dal 1° gennaio 2027, 42 anni e 11 mesi indipendentemente dall'età anagrafica**
 - **Dal 1° gennaio 2028, 43 anni e 1 mese indipendentemente dall'età anagrafica**
 - **Dal 1° gennaio 2029**, i requisiti di età devono essere ulteriormente incrementati in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat.

SOLO PER LA PENSIONE ANTICIPATA E' STATA INTRODOTTA UNA FINESTRA DI TRE MESI PER LA PERCEZIONE DELLA RENDITA DECORRENTE DAL MESE DI COMPIMENTO DEI REQUISITI DI ANZIANITA'. FINESTRA CHE PUO' ESSERE RAGGIUNTA ANCHE CONTINUANDO A LAVORARE.



Pensioni

I requisiti per il diritto a pensione

Quando possono andare in pensione le **donne**

Le
novità
sono di
questo
colore

- **PENSIONE DI VECCHIAIA**
- Dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, un'età di **67 anni con almeno 20 anni di contribuzione**.
 - **Dal 1° gennaio 2027, un'età di 67 anni e 1 mese con almeno 20 anni di contribuzione.**
 - **Dal 1° gennaio 2028, un'età di 67 anni e 3 mese con almeno 20 anni di contribuzione.**
 - **Dal 1° gennaio 2029**, i requisiti di età devono essere ulteriormente incrementati in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat.
- **PENSIONE ANTICIPATA**
- dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, una contribuzione di **almeno 41 anni e 10 mesi** indipendentemente dall'età anagrafica.
 - **Dal 1° gennaio 2027, 41 anni e 11 mesi indipendentemente dall'età anagrafica**
 - **Dal 1° gennaio 2028, 42 anni e 1 mese indipendentemente dall'età anagrafica**
 - **Dal 1° gennaio 2029**, i requisiti di età devono essere ulteriormente incrementati in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat.

SOLO PER LA PENSIONE ANTICIPATA E' STATA INTRODOTTA UNA FINESTRA DI TRE MESI PER LA PERCEZIONE DELLA RENDITA DECORRENTE DAL MESE DI COMPIMENTO DEI REQUISITI DI ANZIANITA'. FINESTRA CHE PUO' ESSERE RAGGIUNTA ANCHE CONTINUANDO A LAVORARE.



Pensioni

Quando possono andare in pensione (uomini e donne**)
che abbiano il primo accredito contributivo a decorrere
dal 1° gennaio 1996?**

In vecchiaia normale (età come gli altri e almeno 20 anni di ctb) ma con una rendita almeno pari all'importo dell'assegno sociale (per il 2026: € 7,101,12 annui pari a € 546,24 mensili)

A 71 anni
(con almeno 5 anni di ctb) a prescindere dall'importo della pensione

In vecchiaia anticipata (da 64 anni a 71 anni e almeno 20 anni di ctb) ma con una rendita almeno pari a **3 volte** l'importo dell'assegno sociale (1.638,72, per il 2026) che scende a 2,8 volte (1.529,47) per le donne con un figlio e a 2,6 volte (1,420,22) per le donne con due o più figli. Inoltre, introdotta una finestra di 3 mesi e l'assegno non può superare 5 volte il trattamento minimo vigente (3,059,25) fino alla pensione di vecchiaia.

64 e 71 anni di età e 20 anni di contribuzione sono validi fino all'anno 2026 compreso e poi vanno adeguati entrambi alle aspettative di vita così come previsto dalla legge di bilancio 2026)

Importo soglia resta così anche dal 2030 (in precedenza previsto il passaggio a 3,2)

Eliminata la partecipazione della previdenza complementare al raggiungimento dell'importo soglia



Pensioni

Altre novità nella Legge di Bilancio



INCENTIVO PER LA PROSECUZIONE
DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DOPO IL
CONSEGUIMENTO DEI REQUISITI PER IL
TRATTAMENTO PENSIONISTICO ANTICIPATO

CONFERME E MANCATE CONFERME DI ALCUNE
FORME DI PENSIONAMENTO ANTICIPATO



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato

CONFERMATO
PER
L'ANNO
2026

La norma riguarda colui che abbia maturato entro il 31 dicembre 2026, i requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato quota 103 (in vigore fino al 2025),
o l'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica

42 anni e 10 mesi per gli uomini e
41 anni e 10 mesi per le donne

ETA': almeno 62 anni +
CONTRIBUTI: almeno 41 anni =
QUOTA 103 (solo se i requisiti sono
raggiunti entro il 31/12/2025)



Si tratta di un incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in alcune fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato .

Pensioni

Beneficio ulteriore: Esclusione delle somme dalla base **imponibile fiscale**.

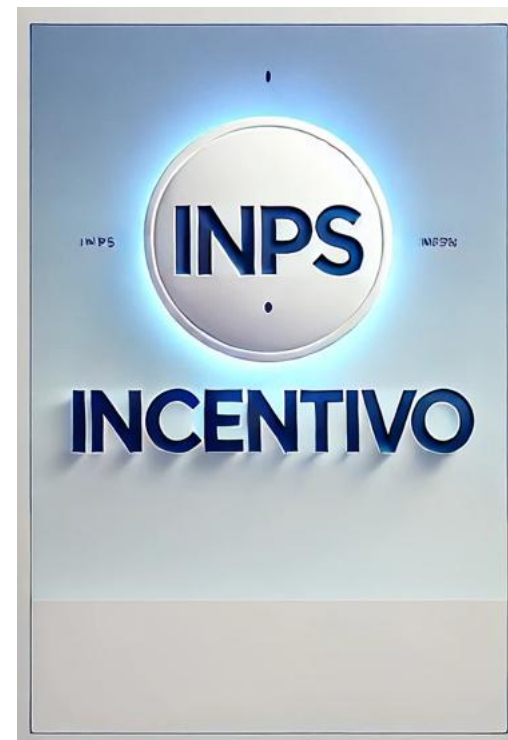
Procedura

Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro la **corresponsione in proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a carico del medesimo dipendente di contribuzione alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito.**

La decorrenza degli effetti dell'esercizio della facoltà non può essere anteriore alla prima scadenza utile per il pensionamento (in relazione ai termini dilatori intercorrenti tra maturazione dei requisiti e diritto al trattamento); fatto salvo tale termine minimo di decorrenza, gli effetti dell'esercizio della facoltà decorrono dal mese successivo al medesimo esercizio.

Si esclude dalla base imponibile delle imposte sui redditi e della contribuzione previdenziale le somme corrisposte al lavoratore in base al suddetto esercizio di facoltà.

Infine, l'esercizio dell'opzione non esclude la possibilità di fare in un qualsiasi momento successivo domanda di pensione anticipata.



NON
CONFERMATA



Le vecchie opzioni donna?



Sempre per la salvaguardia dei diritti acquisiti le lavoratrici che avessero maturato i requisiti in vigore delle precedenti disposizioni possono optare per tali, più favorevoli, disposizioni.

Pensione anticipata flessibile: c.d. Quota 103

QUOTA 103
INPS

NON
CONFERMATA

Sempre per la salvaguardia dei diritti acquisiti, chi avesse maturato i requisiti in vigenza delle precedenti disposizioni (quota 100/102/103) possono optare per tali, più favorevoli, disposizioni anche negli anni successivi alla maturazione dei requisiti.



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

———— **Pensioni**

CONFERMATA

Misure di flessibilità in uscita

Ape Sociale
**Andare in pensione prima
del tempo**



A.P.E. SOCIALE



L'APE sociale non è altro che un prepensionamento a carico dello Stato.

In sostanza si tratta di riconoscere a chi ha almeno 63 anni di età **(63 anni e 5 mesi dal 2024)** una indennità mensile per 12 mensilità pari all'importo di pensione calcolata al momento della richiesta che non può comunque superare € 1.500,00 non soggetto a rivalutazione.

A.P.E. SOCIALE



- La legge di Bilancio prevede di applicare fino al **31 dicembre 2026** le disposizioni in materia di **APE sociale** in favore dei **soggetti** che ne abbiano i requisiti.

REQUISITI

A) Disoccupati

Siano in possesso di **almeno 30 anni di contribuzione** e si trovino in [stato di disoccupazione](#) a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria (quella cioè che si attiva per le imprese che impiegano più di 15 dipendenti, ex art. 7 della legge 604/1966 a seguito ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo). Dal 1° gennaio 2018 la [legge 205/2017](#) ha incluso anche i lavoratori la cui disoccupazione sia conseguenza della scadenza di un contratto a termine a condizione che nei **tre anni precedenti** la cessazione del rapporto, **abbiano avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi**. Inoltre è necessario avere concluso **il godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione spettante** (es. la [Naspi](#)).



A.P.E. SOCIALE

REQUISITI



B. Caregivers

Siano in possesso di almeno 30 anni di contribuzione e, al momento della richiesta, assistere da almeno sei mesi, il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Dal 1° gennaio 2018 la legge 205/2017 ha incluso anche i soggetti che assistono, un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

C) Invalidi

Siano in possesso di **almeno 30 anni di contribuzione** ed essere stati riconosciuti **invalidi civili** di grado almeno pari **al 74 per cento**.





D) Lavori cd. Gravosi

Si tratta di lavoratori dipendenti, all'interno delle professioni indicate nella slide successiva che svolgono da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni

In vigore dal 1 gennaio 2018: Elenco lavori gravosi, legge n. 232/16, allegato C (art.1, co. 179, lett. d))

- A. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- B. Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
- C. Conciatori di pelli e di pellicce
- D. Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante
- E. Conduttori di mezzi pesanti e camion
- F. Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
- G. Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
- H. Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
- I. Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati
- L. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
- M. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
- N. Operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca
- O. Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative
- P. Lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nella normativa del decreto legislativo n. 67 del 2011
- Q. Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.

A.P.E. SOCIALE



Si precisa che la concessione dell'indennità è subordinata alla **cessazione dell'attività lavorativa** e non spetta a coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto.

Inoltre **per** quanto riguarda **le donne**, è prevista una riduzione dei requisiti contributivi richiesti per l'accesso all'APE sociale, pari a **12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni** (cd. APE sociale donna); per quanto concerne l'accesso al beneficio dei lavoratori dipendenti operai dell'agricoltura e della zootecnia, il computo integrale dell'anno di lavoro si considera soddisfatto con il numero minimo di giornate (pari a 156), relativo all'anno di contribuzione, previsto dalla normativa vigente.

A.P.E. SOCIALE

COMPATIBILITA', DECADENZE E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE



- a) L'indennità non è compatibile con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria, con l'assegno di disoccupazione (ASDI) nonché con l'indennità per cessazione dell'attività commerciale.
- b) Il beneficiario decade dal diritto all'indennità nel caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato.
- c) I soggetti che entro il 31 dicembre 2025 si trovino o potrebbero venire a trovarsi nelle condizioni previste dalla legge devono, preliminarmente alla domanda di prestazione, presentare domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio entro il 31 marzo 2025, 15 luglio 2025 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2025. Contestualmente o nelle more dell'istruttoria della domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso all'APE Sociale, il soggetto già in possesso di tutti i requisiti previsti, compresa la cessazione dell'attività lavorativa, può presentare la domanda di accesso alla prestazione, questo al fine di non perdere ratei di trattamenti.
- d) L'indennità non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente e/o autonomo ma risulta cumulabile con i redditi di lavoro autonomo occasionale fino a 5.000 euro lordi annui.

La mappa

Età e contributi minimi richiesti nel 2026, per i principali canali di pensionamento e scivoli

PENSIONI	ANNI DI ETÀ	ANNI DI CONTRIBUTI	FINESTRA DECORRENZA
PENSIONE ANTICIPATA			
Sistema misto donne	-	41 e 10 mesi	3/5 mesi*
Sistema misto uomini	-	42 e 10 mesi	3/5 mesi*
Sistema contributivo	64	20	3 mesi
Totalizzazione	-	41	21 mesi
PENSIONE DI VECCHIAIA			
Sistema misto	67	20	No
Sistema misto per lavori gravosi e usuranti	66 e 7 mesi	30	No
Sistema contributivo - uscita standard	67	20	No
Sistema contributivo senza requisito importo pensione	71	5	No
Totalizzazione	66	20	18 mesi
PENSIONE: LE ALTRE OPZIONI PRINCIPALI			
Precoci	-	41	3/5 mesi*
Usuranti - quota minima 97,6	61 e 7 mesi	35	No
Usuranti - quota massima 100,6	64 e 7 mesi	35	No
STRUMENTI: GLI SCIVOLI			
Ape sociale	63 e 5 mesi	30/32/36**	No
Isopensione verso la vecchiaia	60	20	No
Isopensione verso l'anticipata - donne	-	34 e 10 mesi	3/5 mesi*
Isopensione verso l'anticipata - uomini	-	35 e 10 mesi	3/5 mesi*
Rita	62***	20	No
Assegno di solidarietà dei fondi di settore verso la vecchiaia	62	20	No
Assegno di solidarietà dei fondi di settore verso l'anticipata - donne	-	36 e 10 mesi	3 mesi
Assegno di solidarietà dei fondi di settore verso l'anticipata - uomini	-	37 e 10 mesi	3 mesi

Nota: per isopensione e assegno straordinario si deve tener conto dei futuri adeguamenti alla speranza di vita.
(*) 5 mesi per pensioni liquidate da Cpdel, Cps, Cpug, Cpi; (**) fino a 2 anni di contributi in meno per le madri;
(***) 57 anni in caso di disoccupazione di oltre 24 mesi

- Entro 90 giorni saranno riviste le tabelle di calcolo della **ricostituzione della rendita vitalizia** a seguito di omissioni contributive

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDO DI TESORERIA: AMPLIATA LA PLATEA
DEI SOGGETTI OBBLIGATI

ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA
COMPLEMENTARE

NUOVE MODALITA' DI CONFERIMENTO DEL TFR



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

**FONDO DI TESORERIA:
AMPLIATA LA PLATEA
DEI SOGGETTI
OBBLIGATI**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La previsione di legge **ante** legge di bilancio 2026

(art. 1, comma 756, della legge 27 dicembre 2006, n. 296)

*“Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2007, al fine del finanziamento del Fondo di cui al comma 755, al medesimo Fondo affluisce un contributo pari alla quota di cui all'articolo 2120 del codice civile, al netto del contributo di cui all'articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, maturata a decorrere dalla predetta data e non destinata alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, ovvero all'opzione di cui al comma 756-bis. Il predetto contributo è versato mensilmente dai datori di lavoro al Fondo di cui al comma 755, secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 757. **Non sono tenuti al versamento del predetto contributo i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 addetti.** La liquidazione del trattamento di fine rapporto e delle relative anticipazioni al lavoratore viene effettuata, sulla base di un'unica domanda, presentata dal lavoratore al proprio datore di lavoro, secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 757, dal Fondo di cui al comma 755, limitatamente alla quota corrispondente ai versamenti effettuati al Fondo medesimo, mentre per la parte rimanente resta a carico del datore di lavoro. I contributi di cui al presente comma si applicano le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori, con esclusione di qualsiasi forma di agevolazione contributiva.».* \



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La previsione del Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale - DM 30/01/2007

.....omissis

5. Sono obbligati al versamento del contributo i datori di lavoro del settore privato, esclusi i datori di lavoro domestico, che abbiano alle proprie dipendenze almeno cinquanta addetti, per i lavoratori per i quali trova applicazione, ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), l'art. 2120 del codice civile.

6. Per le aziende in attività al 31 dicembre 2006, il predetto limite dimensionale viene calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006. **Per le aziende che iniziano l'attività successivamente al 31 dicembre 2006 ai fini dell'individuazione del limite numerico si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.**

7. Nel predetto limite devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro, ivi inclusi quelli non destinatari delle disposizioni di cui all'art. 2120 del codice civile. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale sono computati in base alla normativa di riferimento. Il lavoratore assente è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore. Al fine del computo di cui al presente comma, i datori di lavoro rilasciano all'Istituto nazionale della previdenza sociale (I.N.P.S.) apposita dichiarazione.

8. L'obbligo contributivo di cui al comma 1 non ricorre con riferimento ai lavoratori con rapporto di lavoro di durata inferiore a tre mesi, ai lavoratori a domicilio, agli impiegati quadri e dirigenti del settore agricolo nonché ai lavoratori per i quali i CCNL prevedono la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR ovvero l'accantonamento delle stesse presso soggetti terzi.

.....omissis



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La previsione di legge a seguito della modifica apportata dalla legge di bilancio 2026

L'articolo 1, comma 203 della legge 199 del 30 dicembre 2025 (Gazzetta Ufficiale 301 del 30 dicembre 2025, S.O. n. 42) modifica *in adiunctum* l'art. 1, comma 756, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, disponendo che

*“Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2007, al fine del finanziamento del Fondo di cui al comma 755, al medesimo Fondo affluisce un contributo pari alla quota di cui all'articolo 2120 del codice civile, al netto del contributo di cui all'articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, maturata a decorrere dalla predetta data e non destinata alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, ovvero all'opzione di cui al comma 756-bis. Il predetto contributo è versato mensilmente dai datori di lavoro al Fondo di cui al comma 755, secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 757. **Non sono tenuti al versamento del predetto contributo i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 addetti.** La liquidazione del trattamento di fine rapporto e delle relative anticipazioni al lavoratore viene effettuata, sulla base di un'unica domanda, presentata dal lavoratore al proprio datore di lavoro, secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 757, dal Fondo di cui al comma 755, limitatamente alla quota corrispondente ai versamenti effettuati al Fondo medesimo, mentre per la parte rimanente resta a carico del datore di lavoro. I contributi di cui al presente comma si applicano le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori, con esclusione di qualsiasi forma di agevolazione contributiva. **Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo di cui al presente comma anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di cui al terzo periodo, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026-2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a sessanta addetti alle proprie dipendenze. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, sono altresì tenuti al versamento del contributo di cui al presente comma i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a quaranta o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di quaranta addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato».***



TFR E FONDO DI TESORERIA

AZIENDE GIA' COSTITUITE FINO ALL'ANNO 2024

Obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS

Dal 2026 al 2027

solo se media dei dipendenti anno precedente è di **almeno 60 dipendenti**

Dal 2028 al 2031

Solo se media dei dipendenti anno precedente è di **almeno 50 lavoratori**

Dal 2032

Solo se media dipendenti anno precedente è di **almeno 40 lavoratori**

PERTANTO, LA PRIMA VALUTAZIONE VA FATTA CON RIFERIMENTO ALLA MEDIA DEI LAVORATORI IN FORZA NELL'ANNO 2025



TFR E FONDO DI TESORERIA

Facciamo qualche esempio

Azienda costituita nel 2024	Meno di 50 dipendenti nel 2024	Meno di 60 dipendenti nel 2025	Nel 2026 non verso	Dal 2027 verifica soglia dimensionale anno precedente	
	Almeno 50 dipendenti nel 2024	Nel 2025 versato il TFR compreso quello del 2024 + R	Dal 2026 continua a versare il TFR in Tesoreria		
Azienda costituita nel 2015	Meno di 50 dipendenti nel 2015	100 dipendenti nel 2020: NO Tesoreria	Meno di 60 dipendenti nel 2025	Nel 2026 non verso	Dal 2027 verifica soglia dimensionale anno precedente
	Meno di 50 dipendenti nel 2015	100 dipendenti nel 2020: NO Tesoreria	60 dipendenti nel 2025	Nel 2026 verso TFR maturato dal 2026	



TFR E FONDO DI TESORERIA

AZIENDE COSTITUITE NEL 2025 O IN ANNI SUCCESSIVI

Obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS

Dall'anno di costituzione

se media dei dipendenti nell'anno di costituzione è di **almeno 50 dipendenti**

Dall'anno successivo a quello di costituzione e al superamento dei limiti dimensionali previsti

Solo se media dei dipendenti nell'anno precedente è di:

- almeno 60 per gli anni 26 e 27
- almeno 50 per gli anni 28-31
- almeno 40 dal 2032



TFR E FONDO DI TESORERIA

P
R
I
M
A

I
P
O
T
E
S
I

Facciamo qualche esempio

Azienda costituita
nel 2025

Meno di 50
dipendenti nel 2025

Nel 2026 non verso

Dal 2027 verifica
soglia dimensionale
anno precedente

Almeno 50
dipendenti nel 2025

Nel 2026 verso
anche il TFR 2025 + R

Azienda costituita
nel 2026

Meno di 50
dipendenti nel 2026

Nel 2027 non verso

Dal 2028 verifica
soglia dimensionale
anno precedente

Almeno 50
dipendenti nel 2026

Nel 2027 verso
anche il TFR 2026 + R



TFR E FONDO DI TESORERIA

S
E
C
O
N
D
A

I
P
O
T
E
S
I

AZIENDE COSTITUITE NEL 2025 O IN ANNI SUCCESSIVI

Obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS

Dall'anno di costituzione

se media dei dipendenti nell'anno di costituzione è di:

- almeno 60 per gli anni 26 e 27
- almeno 50 per gli anni 28-31
- almeno 40 dal 2032

Dall'anno successivo a quello di costituzione e al superamento dei limiti dimensionali previsti

Solo se media dei dipendenti nell'anno precedente è di:

- almeno 60 per gli anni 26 e 27
- almeno 50 per gli anni 28-31
- almeno 40 dal 2032



TFR E FONDO DI TESORERIA

S
E
C
O
N
D
A

I
P
O
T
E
S
I

Facciamo qualche esempio

**Azienda costituita
nel 2025**

Meno di 50
dipendenti nel 2025

Nel 2026 non verso

Dal 2027 verifica
soglia dimensionale
anno precedente

Almeno 50
dipendenti nel 2025

Nel 2026 verso
anche il TFR 2025 + R

**Azienda costituita
nel 2026**

Meno di 60
dipendenti nel 2026

Nel 2027 non verso

Dal 2028 verifica
soglia dimensionale
anno precedente

Almeno 60
dipendenti nel 2026

Nel 2027 verso
anche il TFR 2026 + R

**Azienda costituita
nel 2032**

Meno di 40
dipendenti nel 2032

Nel 2032 non verso

Dal 2033 verifica
soglia dimensionale
anno precedente

Almeno 40
dipendenti nel 2032

Nel 2033 verso
anche il TFR 2032 + R



TFR E FONDO DI TESORERIA

CALCOLO ADDETTI PER OBBLIGO TFR AL FONDO TESORERIA INPS - (INPS, circ. 70/2007, si ritiene utilizzabile anche per il calcolo dei nuovi limiti dimensionali introdotti dalla legge di bilancio 2026)

Si computano tutti i lavoratori dipendenti a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento/reinserimento, intermittente, domicilio, ecc.), dall'orario di lavoro e dall'assenza del lavoratore, sempre che, in sua sostituzione, non sia stato assunto un altro lavoratore (in caso contrario computerà il sostituto). I part time si contano in proporzione (D.Lgs. 61/2000).

In dettaglio:

- contano tutti i lavoratori subordinati (inclusi i dirigenti);
- i contratti part time, a prescindere dal tipo (orizzontale, verticale o misto), sono computati in proporzione all'orario, sommando mensilmente gli orari individuali e rapportandoli all'orario del lavoratore a tempo pieno, con arrotondamento all'unità per frazioni/superiori alla metà dell'orario normale (art. 9 D.lgs. n. 81/2015);
- contano anche i lavoratori assenti (se non sostituiti);
- i lavoratori somministrati computano in capo all'impresa di somministrazione;
- i lavoratori distaccati (Italia e estero) computano in capo al distaccante;
- i soci di cooperative contano se titolari anche di contratti di lavoro subordinato.

Pri i contratti a termine tuttavia, si ricorda che il D.Lgs 81/2015 stabilisce che <<Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.>>.

Il calcolo del limite dimensionale deve essere effettuato (secondo l'INPS, precedente disposizione che si ritiene tuttora applicabile) utilizzando le giornate teoriche "previdenziali" (6/settimane – 26/mese – 312/anno).

Conseguentemente, la sommatoria delle giornate (esclusi i periodi di disponibilità dei lavoratori intermittenti e somministrati) sarà divisa per 312 ovvero per un numero proporzionalmente ridotto in caso di inizio dell'attività in corso d'anno (il valore che determina il risultato 50 (ora anche 60 e 40), e che fa scattare l'obbligo del versamento, è, per l'intero anno, pari a 15.600 giornate). I risultati che determinano un valore con cifre decimali sotto la soglia di 50 (60 ovvero 40) unità non comportano l'obbligo del versamento al fondo tesoreria (non sono previsti arrotondamenti, conseguentemente un risultato pari a 49,99 ovvero 59,99 ovvero 39,99 esclude l'obbligo in questione).



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

**ADESIONE
AUTOMATICA ALLA
PREVIDENZA
COMPLEMENTARE
E NUOVE MODALITA'
DI CONFERIMENTO
DEL TFR**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La nuova disciplina distingue
espressamente tra:

- **dipendenti di prima assunzione;**
- **dipendenti non di prima assunzione.**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dipendenti di prima assunzione => Adesione automatica alla previdenza complementare

In particolare, con le modifiche apportate all'art. 8 del D.lgs n. 252/2005, è prevista per i dipendenti di prima assunzione (ad eccezione dei lavoratori domestici) **l'adesione automatica** alla previdenza complementare:

- verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

Qualora:

- le stesse fossero più di una, viene scelta, salvo diverso accordo aziendale, quella a cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
- non vi fosse una forma pensionistica prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, l'intero importo del TFR è devoluto alla forma di previdenza complementare residuale, individuata attualmente nel Fondo COMETA
- con versamento dell'intero TFR nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi collettivi. Di fatto, la norma estende gli effetti del conferimento tacito o automatico (c.d. silenzio-assenso) alle forme di previdenza complementare, oltre che al TFR come già accadeva in passato, anche alla contribuzione da parte del datore di lavoro e del lavoratore secondo le modalità e le misure indicate dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali;

La contribuzione a carico del lavoratore (e non anche quella a carico del datore di lavoro) non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore all'assegno sociale.

Inoltre, nell'ipotesi di adesione automatica al fondo residuale (COMETA), la norma prevede espressamente il (solo) conferimento del TFR senza fare alcun riferimento alla contribuzione.



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Facoltà di rinuncia e termine per la scelta

Al lavoratore è espressamente riconosciuta la possibilità di **rinunciare all' adesione automatica e di scegliere**

- un'altra forma di previdenza complementare alla quale conferire il TFR maturando nella misura prevista dagli accordi collettivi (e l'eventuale contribuzione a proprio carico) ovvero
- mantenere il TFR in azienda (regime ex art. 2120 c.c.).

La scelta deve avvenire entro 60 giorni dalla data di prima assunzione (in luogo dei precedenti 6 mesi).

Dalla lettura della norma sembra evincersi che la scelta di mantenere il TFR in azienda può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

Adempimenti del datore di lavoro

In caso di adesione automatica alla previdenza complementare, il datore di lavoro

- ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione,
- inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni ricomprendendo quanto dovuto dalla data di prima assunzione (l'adesione decorre da detta data).

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce **informativa** al lavoratore su

- accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare,
- meccanismo di adesione automatica,
- forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica,
- diverse scelte disponibili e relativa tempistica.



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dipendenti non di prima assunzione

Dal 1° luglio 2026, contestualmente all'assunzione del lavoratore non di prima assunzione, il datore di lavoro deve:

- fornire informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare;
- verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Qualora il lavoratore abbia in essere un'adesione a previdenza complementare, il datore deve fornire informativa:

- sulla possibilità di indicare, entro 60 giorni dall'assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando dall'assunzione.

Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di 60 giorni, decida di destinare alla forma pensionistica complementare prescelta una percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi collettivi ovvero, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%.

- che in mancanza di indicazioni entro il termine di 60 giorni si applica il principio dell'adesione automatica già dettagliato per i dipendenti di prima assunzione (versamento alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, dell'intero TFR maturando nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dai predetti accordi collettivi).

Dalla norma e dal Dossier sembra evincersi che il meccanismo del silenzio-assenso non opera per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro hanno scelto di mantenere il TFR in azienda. In particolare, il Dossier specifica che “ Il principio del conferimento in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica (...) per i lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica complementare ” e “ l'esclusione del silenzio-assenso per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro avessero scelto il regime del trattamento di fine rapporto ”: ciò porta a ritenere che i lavoratori non di prima assunzione che, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, abbiano scelto di mantenere il TFR in azienda risultano esclusi dal meccanismo del silenzio assenso.



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Adesione alla previdenza complementare	
Fino al 30 giugno 2026	Dal 1° luglio 2026
Meccanismo del silenzio assenso: scelta esplicita entro 6 mesi o conferimento al fondo di previdenza complementare stabilito dal CCNL o, in presenza di più fondi, in quello a cui è iscritto il maggior numero di dipendenti.	Dipendenti di prima assunzione Adesione automatica con possibilità di rinuncia entro 60 giorni. Dipendenti non di prima assunzione Informativa obbligatoria, valida la scelta effettuata in precedenza o adesione automatica.



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **Dal 2026 elevata la deducibilità fiscale da € 5.164,57 a € 5.300,00**
- **Di conseguenza la quota di extra-deducibilità per chi aderisce alla previdenza complementare nei primi 5 anni di attività sale a 5.300,00 per anno con un massimo della metà**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Anno di adesione	Limite di deducibilità	Contribuzione versata	Deducibilità non fruita	Massimo di extra deducibilità	Extra deducibilità spettante
1	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
2	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
3	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
4	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
5	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
Totali	26.500,00	7.500,00	19.000,00	13.250,00	13.250,00
Anno di adesione	Limite di deducibilità	Contribuzione versata	Deducibilità non fruita	Massimo di extra deducibilità	Extra deducibilità spettante
1	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
2	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
3	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
4	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
5	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
Totali	26.500,00	15.000,00	11.500,00	13.250,00	11.500,00



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **Prestazioni:**
 - **max 60% in capitale io resto un rendita**
 - **Se 70% dà rendita < al 50% dell'assegno sociale, tutto capitale**
 - **Tre nuove modalità di scelta della rendita**
 - **Numero di anni pari alla speranza di vita (tassazione 15% meno 0,30 dopo i 15 anni)**
 - **Come precedente punto ma con prelievi variabili (tassazione 15% meno 0,30 dopo i 15 anni)**
 - **Flessibilità di scelta nel numero di anni con un minimo di 5 (tassazione sfavorevole (20% meno 0,25% dopo i 15 anni)**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **Portabilità:**

La modifica più controversa riguarda l'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 252/2005: vengono soppresse le parole "nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali" relativamente al diritto al contributo datoriale in caso di trasferimento.

Dal 1° luglio 2026, il lavoratore che trasferisce la propria posizione da un fondo negoziale verso un fondo aperto o un PIP mantiene il diritto a ricevere il contributo del datore di lavoro previsto dal CCNL, senza più vincoli contrattuali. Il termine minimo di partecipazione per il trasferimento resta di 2 anni.



Grazie
per l'attenzione

**Rimaniamo in
contatto:**



Telefono: 02-48.19.005

Web: dinunzio.it

Email: info@dinunzio.it

Social: [@studio_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



Convegno

Le novità 2026



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

INFO@DINUNZIO.IT

WWW.DINUNZIO.IT

02

Legge di Bilancio 2026 Fisco



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



TAXES

REVISIONE DELLE ALIQUOTE IRPEF

DETASSAZIONE SUGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI

DETASSAZIONE SUGLI SULLE MAGGIORAZIONI E
INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO FESTIVO E A
TURNI

DETASSAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO

RIDUZIONE TEMPORANEA IRPEF SUI DIVIDENDI
DI AZIONI

BUONI PASTO ELETTRONICI

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE
SETTORE TURISTICO

IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI REDDITI PRODOTTI
ALL'ESTERO DA NEO-RESIDENTI

MODIFICA ALLA DISCIPLINA FISCALE DEGLI
EMOLUMENTI VARIABILI EROGATI AI MANAGER
DEL SETTORE FINANZIARIO

ADEGUAMENTO ADDIZIONALI REGIONALI E
COMUNALI

REGIME FORFETTARIO





Revisione delle aliquote IRPEF

La norma riduce dal 35 al 33% l'aliquota IRPEF relativa allo scaglione intermedio, modificando l'art. 11, comma 1, lettera b), del TUIR.

Decorrenza e applicazione

La riduzione delle aliquote si applica in via stabile a partire dal 1° gennaio 2026 (periodo d'imposta 2026). La novità sarà recepita nelle dichiarazioni dei redditi presentate nel 2027, ovvero nei modelli 730/2027 e Redditi PF/2027.



Riduzione dell'aliquota IRPEF dal 35 al 33%

È disposta la diminuzione dell'aliquota IRPEF sul secondo scaglione di reddito, che passa dal 35 al 33%. La modifica riguarda i redditi imponibili superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro (al netto degli oneri deducibili), con l'obiettivo di ridurre il carico fiscale sul cosiddetto ceto medio.

Le nuove fasce e aliquote saranno:

- 23% per redditi fino a 28.000 euro;
- 33% (in precedenza 35%) per redditi tra 28.000 e 50.000 euro;
- 43% per redditi oltre 50.000 euro.

Il risparmio massimo d'imposta derivante dalla riduzione è pari a **440 euro** (calcolato su 22.000 euro di scaglione con una riduzione del 2%).

Scaglioni e aliquote IRPEF

Reddito	2025	2026
FINO A 28.000	23%	23%
DA 28.000,01 A 50.000	35%	33%
OLTRE 50.000	43%	43%



Meccanismo di Neutralizzazione

Redditi Oltre 200.000€

Riduzione forfetaria di 440 euro sulle
detrazioni d'imposta

Compensazione per evitare benefici ai
redditi molto alti

440€

Decurtazione

Riduzione detrazioni

200K€

Soglia

Reddito limite



Riforma Fiscale: Sostegno al Ceto Medio

Una manovra neutrale ma più progressiva

Nel complesso, l'art. 1, comma 4 combina una riduzione d'aliquota a beneficio di una platea ampia con un contenimento mirato delle agevolazioni per i contribuenti "top" che superano la soglia dei 200.000 euro di reddito complessivo, disegnando una manovra a saldo tendenzialmente neutro sul gettito ma più progressiva nella struttura.

Beneficio Massimo

Redditi 28.000-50.000€:
risparmio fino a 440€ annui

Selettività Rafforzata

Nuovi meccanismi limitano
detrazioni per redditi elevati



Meccanismo di neutralizzazione per i redditi elevati

Meccanismo di neutralizzazione – Per evitare che il beneficio si estenda anche ai redditi molto alti, è introdotto un **meccanismo di compensazione ("neutralizzazione")**. Esso comporta una riduzione di 440 euro dell'importo riconosciuto per le detrazioni d'imposta ai contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro.

Meccanismo di "neutralizzazione" per i redditi oltre 200.000 euro

Profilo	Regola	Effetto pratico
Contribuenti con reddito complessivo > 200.000 €	Si applica una riduzione fissa di 440 € sull'ammontare complessivo delle detrazioni d'imposta spettanti per alcuni oneri specifici.	Il vantaggio ottenuto dalla riduzione dell'aliquota del secondo scaglione (440 €) viene sostanzialmente azzerato sui redditi molto elevati.



Meccanismo di neutralizzazione per i redditi elevati

Tipologia di oneri interessati

Tipo di onere detraibile	Aliquota di detrazione ordinaria	Come incide la riduzione di 440 €
Spese detraibili al 19% (TUIR e altre norme), esclusi i costi sanitari art. 15, comma 1, lett. c) TUIR	19%	L'importo complessivo delle relative detrazioni viene ridotto di 440 €, entro il limite di quanto effettivamente spettante.
Erogazioni liberali ai partiti politici (art. 11 D.L. n. 149/2013)	26%	Anche queste detrazioni rientrano nel "monte" su cui viene operata la decurtazione di 440 €.
Premi assicurativi contro eventi calamitosi (art. 119, comma 4, quinto periodo, D.L. n. 34/2020)	90%	La detrazione così calcolata viene anch'essa considerata nel totale da ridurre di 440 €.





Detrazioni IRPEF per oneri/spese

Con l'introduzione dell'articolo 16-ter TUIR, a decorrere dal 2025, ai contribuenti con reddito complessivo superiore a euro 75.000 le detrazioni IRPEF per oneri/spese (con alcune esclusioni) sono riconosciute nel rispetto di un limite massimo complessivo, che varia in base all'ammontare del reddito (fino a 100.000 ovvero superiore a 100.000 euro) ed in base al numero di figli fiscalmente a carico.



Riduzione detrazioni per redditi elevati

Con l'introduzione del nuovo comma 5-bis all'articolo 16-ter, è previsto che ai contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro, ferma restando l'applicazione di quanto sopra, è ridotto di 440 euro l'ammontare della detrazione spettante per:

- oneri detraibili nella misura del 19%, escluse le spese sanitarie di cui alla lettera c), comma 1, articolo 15, TUIR;
- erogazioni liberali a favore di partiti politici, di cui all'articolo 11, D.I. n. 149/2013;
- premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi, di cui al comma 4, quinto periodo, articolo 119, D.I. n. 34/2020

Il livello massimo di detrazioni percepibili annualmente in funzione della composizione del nucleo familiare e del livello di reddito complessivo percepito diventa pertanto:

Figli a carico (coefficiente)	75.000 < RC < 100.000*	100.000 < RC < 200.000*	RC > 200.000**
Nessun figlio a carico (0,50)	7.000 euro	4.000 euro	3.560 euro
1 figlio a carico (0,75)	9.800 euro	5.600 euro	5.160 euro
2 figli a carico (0,85)	11.900 euro	6.800 euro	6.360 euro
3 figli a carico o almeno un figlio con disabilità (Legge n. 104/1992)	14.000 euro	8.000 euro	7.560 euro

* La detrazione spetta per intero sugli interessi passivi per prestiti/mutui agrari e mutui ipotecari, su alcuni premi per assicurazione e sulle spese sanitarie.

** La limitazione riguarda esclusivamente gli oneri detraibili al 19% (escluse le spese sanitarie), le erogazioni liberali a favore di partiti politici e i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.



Esempi di calcoli prima e dopo la riforma con lordo-netto

Reddito annuo lordo	Lordo mensile (≈)	IRPEF annua PRIMA	IRPEF annua DOPO	Differenza annua	Netto mensile PRIMA (≈)	Netto mensile DOPO (≈)	Aumento netto mensile (≈)
25.000 €	2.083 €	5.750 €	5.750 €	0 €	2.083 – (5.750 / 12) ≈ 1.603 €	1.603 €	0 €
30.000 €	2.500 €	6.440 €	6.400 €	40 €	2.500 – (6.440 / 12) ≈ 1.964 €	2.500 – (6.400 / 12) ≈ 1.967 €	≈ 3 €
40.000 €	3.333 €	9.640 €	9.400 €	240 €	3.333 – (9.640 / 12) ≈ 2.529 €	3.333 – (9.400 / 12) ≈ 2.534 €	≈ 20 €
50.000 €	4.167 €	12.340 €	11.900 €	440 €	4.167 – (12.340 / 12) ≈ 3.137 €	4.167 – (11.900 / 12) ≈ 3.175 €	≈ 37 €
70.000 €*	5.833 €	20.940 €	20.500 €	440 €	5.833 – (20.940 / 12) ≈ 4.086 €	5.833 – (20.500 / 12) ≈ 4.121 €	≈ 37 €

Tabella di sintesi



Secondo scaglione IRPEF

L'aliquota del secondo scaglione (oltre 28.000 € e fino a 50.000 €) passa dal 35 al 33%, modificando l'art. 11, comma 1, lett. b) TUIR, con finalità di alleggerimento del carico fiscale sul ceto medio.



Struttura scaglioni/aliquote

- 23% fino a 28.000 € di reddito imponibile;
- 33% per la parte oltre 28.000 € e fino a 50.000 €;
- 43% per la parte eccedente 50.000 €.



Risparmio massimo teorico

Il beneficio massimo sulla sola riduzione di aliquota è pari a 2 punti percentuali applicati all'intero secondo scaglione (22.000 €), con un risparmio d'imposta teorico di 440 €.



Meccanismo di neutralizzazione

Per i contribuenti con reddito complessivo oltre 200.000 € è previsto un sistema che riduce di 440 € alcune detrazioni dall'imposta lorda, così da azzerare il vantaggio della riduzione di aliquota su tali fasce di reddito.



Decorrenza

Le nuove aliquote si applicano a regime **dall'periodo d'imposta 2026**; rilevano quindi, per le dichiarazioni del reddito, nei modelli relativi al 2026 (730/2027 e Redditi PF 2027).



Ritenute lavoro dipendente/pensioni

I sostituti d'imposta devono applicare la nuova aliquota del 33% già sulle ritenute relative al reddito 2026; eventuali ritardi negli adeguamenti gestionali possono essere corretti tramite congruagli sulle mensilità successive.



Detassazione aumenti contrattuali

Il comma 7 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) introduce una misura di natura fiscale finalizzata a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti del settore privato e, contestualmente, a favorire la ripresa e il rafforzamento della contrattazione collettiva. L'intervento si colloca nel solco delle politiche di riduzione del cuneo fiscale e risponde all'esigenza **di mitigare gli effetti dell'inflazione sulle retribuzioni, valorizzando gli aumenti salariali derivanti dai rinnovi contrattuali attraverso un trattamento tributario di favore.**

Nello specifico, la formulazione utilizzata dal Legislatore dispone che



Periodo di applicazione

limitatamente all'anno 2026



Aliquota agevolata

siano assoggettati ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del **5%**



Destinatari

gli aumenti retributivi **corrisposti** ai lavoratori dipendenti del settore private (compreso lavoratori domestici)



Requisito reddituale

a condizione che il lavoratore sia titolare di un reddito da lavoro dipendente, nell' anno 2025, di importo non superiore a **33.000 euro**



Fonte degli aumenti

in conseguenza di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026



Detassazione aumenti contrattuali

Ambito soggettivo di applicazione

Sotto il profilo soggettivo, la misura riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato. Il beneficio non ha carattere generalizzato, ma è riservato a una platea selezionata di lavoratori, individuata sulla base di un parametro reddituale.

In particolare, l'agevolazione spetta a condizione che il lavoratore abbia conseguito, **nell'anno 2025**, un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro. Tale precisazione assume rilievo operativo significativo, in quanto consente ai datori di lavoro di verificare il requisito reddituale sulla base di un dato certo e storicizzato.



Detassazione aumenti contrattuali

Ambito oggettivo: incrementi retributivi agevolabili

La disposizione si riferisce agli "incrementi retributivi" derivanti da "rinnovi contrattuali".

Circa l'individuazione dei "rinnovi contrattuali" oggetto dell'agevolazione fiscale in parola, la formulazione utilizzata dal Legislatore è **generica**, non facendo riferimento ai contratti collettivi nazionali o di secondo livello (territoriali o aziendali), né tantomeno ai contratti collettivi ex articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015, ovvero "quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Dai dossier accompagnatori il disegno di legge incardinato alle camere, si evince che la norma intende fare riferimento ai "contratti collettivi di lavoro": ragionevolmente, quindi, si ritiene possano essere esclusi dall'applicazione della stessa gli aumenti retributivi derivanti da accordi individuali eventualmente sottoscritti tra lavoratore e datore di lavoro, i quali continueranno ad essere assoggettati a tassazione ordinaria.

Pertanto, stante la mancata delimitazione del campo di applicazione della norma alla sola contrattazione collettiva nazionale, si ritiene che l'imposta sostitutiva possa essere applicata sugli aumenti contrattuali decorrenti nell'anno 2026, in virtù di rinnovi stipulati nel triennio 2024 - 2026 di contratti collettivi sottoscritti a qualsiasi livello (nazionale, territoriale e/o aziendale)

In assenza di una circolare di prassi dell'Agenzia delle Entrate, riteniamo che per incrementi retributivi si debba far riferimento non solo gli aumenti del minimo ma qualsiasi incremento di retribuzione (ad esempio indennità turno, disagiata sede, indennità varie...ecc) ad esclusione degli effetti indiretti che tali aumenti producono (ad esempio pagamento lavoro Straordinario, maggiorazioni ecc).

Riteniamo inoltre che la detassazione, nel rispetto dei requisiti sopra descritti, operi anche nel caso in cui l'azienda decida di assorbire l'aumento contrattuale della retribuzione.



Detassazione aumenti contrattuali

Rilevanza temporale degli aumenti retributivi

Un profilo particolarmente delicato riguarda l'individuazione degli incrementi retributivi effettivamente agevolabili sotto il profilo temporale. Alla luce della formulazione normativa, l'imposta sostitutiva del 5% risulta applicabile esclusivamente agli incrementi retributivi che spettano e decorrono nel corso dell'anno 2026.

Si ritiene che, stante la formulazione utilizzata dal Legislatore:

Arretrati contrattuali

non rientrano nell'agevolazione gli arretrati contrattuali, anche se erogati nel 2026

Incrementi 2026

l'imposta sostitutiva possa legittimamente applicarsi ai soli incrementi retributivi che spettano ai lavoratori nel corso dell'anno 2026, con decorrenza da un qualsiasi mese dell'anno 2026. Non si ritiene, invece, applicabile la detassazione agli aumenti spettanti nel 2026 la cui decorrenza è antecedente al 2026.



Detassazione aumenti contrattuali

Meccanismo di applicazione e facoltà di rinuncia

Il regime di tassazione sostitutiva **opera in via automatica**, configurandosi come regime naturale di imposizione per gli incrementi retributivi che rispettano i requisiti previsti dalla norma.

Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, applica direttamente la ritenuta del 5% in luogo dell'ordinaria tassazione IRPEF e delle addizionali.

È tuttavia riconosciuta al lavoratore la facoltà di rinunciare all'applicazione dell'imposta sostitutiva.

La rinuncia deve essere formalizzata mediante atto scritto e comporta l'assoggettamento degli incrementi retributivi alle aliquote IRPEF ordinarie, secondo il regime fiscale ordinario.

**MODULO DI RICHIESTA DETASSAZIONE EX ART 1 COMMA 7 L. 199/25 PER
NEOASSUNTI O PER RINUNCIA DETASSAZIONE**

MITTENTE
(DIPENDENTE)

Spett.le

Il/La sottoscritto/a _____
Nato il _____ a _____ Codice fiscale _____
Residente in _____ via _____ **prov.** _____
In qualità di dipendente di codesta Impresa

Fleggare l'opzione interessata

DICHIARA

che il proprio reddito complessivo da lavoro dipendente per l'anno 2025¹:

☐ non è stato superiore a € 33.000,00

RICHIEDE

☐ la rinuncia alla detassazione su incrementi retributivi previsti dall'articolo 1 comma 7 della Legge 199 del 30 dicembre 2025.

Data: _____ Firma: _____

¹ Sommare l'importo indicato in casella 572, solo se la casella 576 è stata compilata e l'importo indicato è pari al 5% dell'importo indicato in casella 572. Diversamente, sommare esclusivamente il valore pari all'imponibile relativo all'importo indicato in casella 576, facendo la seguente operazione:
Importo della Casella 576 (ex 29,00) × 100 / 5 = IMPONIBILE 580,00.
Questo valore deve essere sommato a quanto presente nella Casella 1.



Detassazione Maggiorazioni e Indennità per lavoro' Notturmo Festivo e a turni

Ad eccezione dei lavoratori, già interessati al trattamento integrativo speciale del settore turistico, degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex articolo 5, Legge n. 287/1991) e del comparto del turismo , ivi inclusi gli stabilimenti termali,



Periodo di applicazione

limitatamente all'anno 2026



Aliquota agevolata

siano assoggettati ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del **15%**



Destinatari

- le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di:
- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi del comma 2, articolo 1, D.Lgs. n. 66/2003 e dei CCNL;
 - maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale , come individuati dai CCNL;
 - indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL



Requisito reddituale

a condizione che il lavoratore sia titolare di un reddito da lavoro dipendente, nell' anno 2025, di importo non superiore a **40.000 euro**



Importo detassabile

1.500 euro; ai fini del predetto limite non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazioni agli utili dell'impresa detassati ;

restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.



Detassazione Maggiorazioni e Indennità per lavoro' Notturmo Festivo e a turni

Si attendono chiarimenti in merito all'operatività della norma, che presenta almeno un profilo di criticità: non è infatti chiaro se il riferimento alle maggiorazioni e alle indennità previste dal CCNL debba intendersi in senso esclusivo, con conseguente **inapplicabilità della detassazione alle quote di maggiorazioni o indennità previste dai contratti collettivi territoriali o aziendali, diverse da quelle disciplinate dai CCNL**, oppure se la norma di Bilancio 2026 intenda riferire la detassazione esclusivamente alle definizioni di lavoro notturno, festivo o a turni contenute nei CCNL, consentendo che le relative maggiorazioni siano disciplinate anche da contratti collettivi di diverso livello, e non solo dai CCNL.

Detassazione premi di produttività

Come noto la Legge di Bilancio 2025 aveva previsto, per:

- i premi di ammontare variabile, con corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, nonché
- le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

erogati nel triennio 2025-2027, la riduzione temporanea dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nel limite annuo detassabile di 3.000 euro (elevati a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, se corrisposti sulla base di contratti sottoscritti entro il 24 aprile 2017) e per i dipendenti che nel periodo d'imposta precedente non hanno prodotto redditi da lavoro dipendente superiori a 80.000 euro.

Con la Legge di Bilancio 2026 vengono modificati il comma 385, articolo 1, e il comma 182, articolo 1, Legge n. 208/2015 che racchiudono quanto sopra, prevedendo che:

l'aliquota dell'imposta sostitutiva ridotta al 5% sia prevista limitatamente al 2025;



Aliquota 2026-2027

per gli anni 2026 e 2027 l'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili sia pari all'**1%** ed entro un limite di importo complessivo pari a **5.000 euro annui**

Il limite annuo detassabile di 4.000 euro, previsto per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, qualora premi e utili vengano erogati in forza di contratti collettivi aziendali e territoriali sottoscritti entro il 24 aprile 2017, si ritiene che perda la propria utilità per gli anni 2026 e 2027, in quanto il nuovo limite previsto per la generalità dei lavoratori supera la disposizione prevista dal comma 189, articolo 1, Legge n. 208/2015, ma che continui ad applicarsi la decontribuzione.



Detassazione premi di produttività

Riduzione dell'Aliquota sui Premi di Produttività: Dall'1% al 5%

Con l'approvazione della legge di bilancio (L. n. 199 del 30 dicembre 2025), il legislatore ha stabilito la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, portandola dal 5% all'1%.

La misura si inserisce nel solco della disciplina agevolativa introdotta un decennio fa. Con la legge di bilancio per il 2016 venne prevista l'aliquota sostitutiva al 10%. In deroga a tale regime ordinario, l'aliquota è stata ridotta al 5% per il 2023, confermata per il 2024 e successivamente prorogata per il triennio 2025-2027.

01	02	03
2016: Introduzione	2023-2025: Prima Riduzione	2026-2027: Ulteriore Riduzione
Aliquota sostitutiva al 10% per premi di produttività	Aliquota ridotta al 5% e limite di 3.000 euro	Aliquota all'1% e limite innalzato a 5.000 euro

Detassazione premi di produttività

Impatto Economico: Confronto tra Tassazione al 5% e all'1%

Sul piano applicativo, gli effetti della misura possono essere chiariti attraverso un esempio numerico. A fronte di un premio di risultato pari a 1.000 euro lordi, la contribuzione sociale a carico del lavoratore ammonta a 91,90 euro (9,19%). La base imponibile è quindi pari a 908,10 euro.

Tassazione al 5%

Imposta dovuta: 45,41 euro

Netto in busta: 862,70 euro

Tassazione all'1%

Imposta dovuta: 9,08 euro

Netto in busta: 899,02 euro

Vantaggio Lavoratore

Incremento netto: +36,32 euro

Costo datore: invariato a 1.300 euro

La riduzione dell'aliquota sostitutiva incide esclusivamente sul cuneo fiscale e contributivo lato lavoratore, senza produrre alcun beneficio in termini di riduzione del costo del lavoro per l'impresa. Il premio di risultato in denaro continua a essere integralmente assoggettato a contribuzione sociale.



Detassazione premi di produttività

Welfare Aziendale vs Premio in Denaro: Quale Convieniene?

La nuova disciplina rischia di incidere negativamente sull'attrattività della conversione del premio di risultato in welfare aziendale. Con una tassazione del premio monetario ridotta all'1%, il differenziale tra corresponsione in denaro e conversione in welfare tende sensibilmente a ridursi.

Premio in Denaro (1%)

- Importo lordo: 1.000 euro
- Netto lavoratore: 899,02 euro
- Costo datore: 1.300 euro *

* L'aliquota totale a carico del datore di lavoro dipende dal settore e da altri fattori.

- Soggetto a contribuzione sociale

+101€

Vantaggio Lavoratore

Differenza a favore della conversione in welfare

Conversione in Welfare

- Importo lordo: 1.000 euro
- Netto lavoratore: 1.000 euro
- Costo datore: 1.000 euro
- Esente da contribuzione sociale

30%

Risparmio Datore

Riduzione costo del lavoro con conversione welfare

10-15%

Bonus Conversione

Incentivo medio attuale, potrebbe dover aumentare

In conclusione, la riduzione dell'aliquota sostitutiva sui premi di risultato all'1% determina un beneficio economico, seppur minimo, per i lavoratori che decidono di ricevere il premio in denaro. L'intervento rischia però di indebolire il ricorso alla welfarizzazione, con possibili ricadute negative sulla diffusione di strumenti di welfare aziendale.



Detassazione piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti

Prorogate per tutto il 2026 le disposizioni introdotte per l'anno 2025 dalla Legge 15 maggio 2025, n. 76, recante "Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese", con specifico riferimento ai piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori.

- ❏ Più precisamente anche per il 2026 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, per un importo non superiore a **1.500 euro annui**, sono esenti dalle imposte sui redditi per il **50 per cento** del loro ammontare.



Buoni pasto elettronici - elevato l'importo esente

Il comma 14 incrementa da 8 a 10 euro il valore monetario non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti.

In particolare, il comma 14 modifica l'articolo 51, comma 2, lettera c), del TUIR, che prevede che non concorrono a formare il reddito (...) le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro **10 euro** (prima 8 euro) nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.

Per le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione, rimane confermata l'esenzione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29.



Trattamento integrativo speciale per i dipendenti delle strutture turistico-alberghiere

Viene confermato, **dal 1° gennaio al 30 settembre 2026**, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex art. 5, Legge n. 287/1991), del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, il trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al **15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi.

Si tratta della misura originariamente introdotta dalla Legge n. 85/2023 di conversione del D.L. n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, successivamente confermata dalla Legge n. 213/2023 per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024 e dalla legge n. 207/2024 per il periodo 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025.

Analogamente a quanto previsto per i periodi d'imposta 2023, 2024 e 2025, il sostituto d'imposta, nel corso del 2025, riconosce il trattamento integrativo speciale in esame su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2025 (non superiore a euro 40.000), e compensa il credito così maturato nel Mod. F24.

Le somme riconosciute a titolo di trattamento integrativo speciale vanno indicate nella Certificazione Unica.



Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero da neo-residenti

Mediante modifica dell'art. 24 bis del TUIR, viene aumentato da 200.000 a **300.000 euro** l'importo dell'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia a decorrere dal 01/01/2026. La norma eleva inoltre da 25.000 euro a **50.000 euro** l'importo dell'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati dai familiari per i quali il soggetto principale ha fatto richiesta.

Ricordiamo che il citato articolo 24-bis del TUIR prevede che le persone fisiche che trasferiscono la propria residenza in Italia possono optare per l'assoggettamento all'imposta sostitutiva dei redditi prodotti all'estero a condizione che non siano state fiscalmente residenti in Italia per un tempo almeno pari a nove periodi d'imposta nel corso dei dieci precedenti l'inizio del periodo di validità dell'opzione.

Per effetto dell'esercizio di detta opzione, relativamente ai redditi prodotti all'estero è dovuta un'imposta sostitutiva dell'imposta sui redditi delle persone fisiche calcolata in via forfetaria, a prescindere dall'importo dei redditi percepiti, nella misura di euro 300.000 (importo così elevato rispetto al precedente importo di 200.000) per ciascun periodo d'imposta in cui è valida la predetta opzione. Tale importo è ridotto a euro 50.000 per ciascun periodo d'imposta (importo così elevato rispetto al precedente importo di 25.000) per ciascuno dei familiari ai quali sono estesi gli effetti dell'opzione. L'imposta è versata in un'unica soluzione entro la data prevista per il versamento del saldo delle imposte sui redditi.



Esempio: Regime Neo-Residenti - Coesistenza di Importi Diversi

Scenario Familiare

1° luglio 2025

Capofamiglia trasferisce residenza in Italia

Opzione regime neo-residenti: **200.000 €/anno**

1

2

1° marzo 2026

Coniuge trasferisce residenza in Italia

Nuova misura applicabile: **50.000 €/anno**

Imposta Sostitutiva Forfetaria

Capofamiglia

Importo annuo: **200.000 €**

Misura invariata per tutta la durata residua del regime

Decorrenza ancorata al 1° luglio 2025

Coniuge

Importo annuo: **50.000 €**

Nuova misura applicata da subito

Decorrenza dal 1° marzo 2026

Analisi Convenienza per il Coniuge

Regime Forfetario

Redditi esteri: 120.000 €

Imposta sostitutiva: 50.000 €

Tassazione Ordinaria IRPEF

Redditi esteri: 120.000 €

Aliquota media effettiva: 43%

Imposta: ≈ 51.600 €

Carico Fiscale Complessivo della Famiglia

250K

Totale Annuo

200.000 € (capofamiglia) + 50.000 € (coniuge)

⚠ Attenzione: Le nuove soglie si applicano solo a chi trasferisce la residenza in Italia a partire dal 1° gennaio 2026. Il capofamiglia, avendo trasferito la residenza il 1° luglio 2025, mantiene la misura di 200.000 € (o 100.000 € se rientra nel caso agevolato) per tutta la durata residua del regime.

Compensazione orizzontale e somme iscritte a ruolo

Al fine di arginare il fenomeno delle indebite compensazioni di crediti inesistenti, nonché il ricorso alla compensazione in presenza di debiti iscritti a ruolo, viene ridotto da 100.000 euro a **50.000 euro** l'importo delle somme iscritte a ruolo sopra il quale non è possibile compensare imposte di natura diversa (cosiddetta compensazione orizzontale o esterna).

La disposizione si limita a modificare la soglia, mentre restano invariate le regole stabilite dalla disciplina di riferimento (art. 37, co. 49-quinquies, D.L. n. 223/2006; art. 5, co. 7, D.lgs. n. 33/2025).



Nuovi Limiti alle Compensazioni

Soglie Abbassate

Dal 2026 si rafforza il sistema dei blocchi automatici in presenza di debiti iscritti a ruolo. La soglia oltre la quale scatta il divieto di compensare viene sensibilmente abbassata, rendendo più difficile "schermare" debiti certi usando crediti controversi.

Per i contribuenti con posizioni irregolari o classificati a rischio elevato, gli strumenti di controllo anticipato si traducono in un utilizzo più frequente del blocco selettivo delle deleghe F24, con la necessità di regolarizzare i ruoli prima di poter tornare a compensare.

Imposte Sensibili

Cresce il perimetro delle imposte "sensibili" per le quali è richiesta una preventiva validazione dei crediti o il rilascio di specifici visti o asseverazioni, specie in ambito IVA e per alcune agevolazioni di importo rilevante.





Compensazioni Crediti d'Imposta: La Stretta Rientra

La manovra 2026 archivia, in extremis, una delle novità più controverse emerse nelle bozze autunnali: il divieto generalizzato di compensare i crediti d'imposta con i debiti per contributi previdenziali INPS e premi INAIL. La misura è stata espunta dal testo definitivo, lasciando inalterato il quadro attuale delle compensazioni "orizzontali".

1

Bozza Originaria

Previsto divieto generalizzato di compensare crediti d'imposta con debiti INPS/INAIL per rafforzare la riscossione contributiva.

2

Iter Parlamentare

Consapevolezza dell'impatto dirompente sul capitale circolante delle imprese.

3

Testo Finale

Il divieto è stato completamente eliminato, senza sostituzioni di analoga severità.



Confronto: Bozza vs Testo Finale

Cosa Prevedeva la Bozza

- Stop alla compensazione dei crediti d'imposta con debiti INPS/INAIL
- Obiettivo: rafforzare la riscossione contributiva
- Muro tra fisco e previdenza

Cosa è Successo nel Testo Finale

- Il divieto è stato **eliminato** dalla manovra 2026
- Restano in vigore le **regole attuali** di compensazione orizzontale
- Nessuna sostituzione con misure analoghe

Effetti per le Imprese

- Si può continuare a usare i crediti per ridurre debiti INPS/INAIL
- Impatto su liquidità e gestione finanziaria **attenuato**
- Mantiene strumento essenziale di gestione della liquidità



Significato e Prospettive Future

Significato Politico e Tecnico

La rinuncia alla stretta sulle compensazioni segnala la consapevolezza che il sistema produttivo si regge su un equilibrio delicato tra incentivi fiscali e oneri contributivi. Un divieto rigido avrebbe trasformato i crediti d'imposta in attività difficilmente utilizzabili proprio per le imprese più esposte sul fronte previdenziale.

La scelta finale del legislatore è stata quella di intervenire su altri fronti – come il ridisegno dei bonus edilizi e il rafforzamento dei contributi diretti per la ricostruzione post-sisma – lasciando intatto il canale della compensazione come valvola di sfogo finanziaria.

2026


Anno di Entrata

Nuove misure operative

100%

Compensazioni

Mantenute intatte

 **Riferimenti normativi:** Art. 1, comma 116, Legge 30 dicembre 2025, n. 199

Per imprese e professionisti, il messaggio è chiaro: il presidio sulle compensazioni resta, ma passa attraverso controlli mirati e non tramite un blocco generalizzato. La compensazione rimane uno strumento fondamentale di gestione finanziaria nel rispetto dei limiti e dei controlli già esistenti.



Modifica alla disciplina fiscale degli emolumenti variabili Erogati ai manager del settore finanziario

La legge di Bilancio esclude, a determinate condizioni, l'applicazione di un'aliquota d'imposta addizionale del 10% sugli emolumenti variabili eccedenti il triplo della parte fissa della retribuzione dei manager del settore finanziario.

Nello specifico la suddetta disapplicazione sarà possibile qualora il soggetto che eroga la remunerazione (ad esempio un'impresa del settore finanziario) destini a favore di enti del Terzo Settore -che non controllano il soggetto erogatore, né sono controllati da esso o da uno stesso soggetto che controlla ambedue- una somma almeno doppia rispetto all'addizionale dovuta. Si tratta quindi di una disapplicazione legata all'esercizio di una facoltà da parte del soggetto erogatore, non ad un obbligo.

Inoltre, ai fini di tale disapplicazione dell'addizionale, occorrerà che il versamento della somma si riferisca all'ammontare complessivo dell'addizionale dovuta per il periodo.

Con emanando provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate sono stabiliti le modalità e i termini di attuazione delle disposizioni.



Proroga delle disposizioni in materia di determinazione delle aliquote dell'addizionale regionale e comunale dell'IRPEF

Viene prorogata anche per il 2028 la disciplina già introdotta dalla Manovra di Bilancio del 2025 che consentiva la determinazione di aliquote differenziate dell'addizionale regionale e comunale dell'IRPEF rispetto alle modifiche introdotte dalla Finanziaria che ha reso strutturale il passaggio a tre scaglioni dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, in luogo dei precedenti quattro.



Addizionale regionale

In particolare, si ricorda che nelle more del riordino della fiscalità degli enti territoriali si consente alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano di determinare, per i soli anni di imposta 2025, 2026 e 2027 e ora anche **2028**, aliquote differenziate dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche rispetto agli scaglioni di reddito vigenti al 1° gennaio 2025.



Addizionale comunale

Allo stesso modo vengono prorogati fino al **2028** le disposizioni riferite all'addizionale comunale dell'Irpef. Più nello specifico, i comuni possono determinare, per i soli anni di imposta 2025, 2026, 2027 e ora anche 2028, a seguito dell'intervento della Legge di Bilancio odierna, aliquote differenziate dell'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche rispetto agli scaglioni di reddito vigenti al 1° gennaio 2025.

Qualora le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano non approvino entro i termini stabiliti – entro il 31 dicembre per gli anni 2026 e 2027- la legge modificativa degli scaglioni e delle aliquote per gli anni di imposta 2025, 2026, 2027 e 2028 (come prevede ora la Legge di Bilancio in esame), l'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche si applica sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti in ciascun ente nell'anno precedente a quello di riferimento.

Si prevede ora altresì che, oltre che per l'anno di imposta 2025, anche nell'anno di imposta 2026, il termine per approvare gli scaglioni di reddito e le aliquote di cui al periodo precedente è fissato al 15 aprile del medesimo anno.

Qualora i comuni non adottino oltre che per gli anni di imposta 2025, 2026 e 2027, anche per l'anno 2028, l'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche si applica sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti in ciascun ente nell'anno precedente a quello di riferimento.



Condizioni di accesso al regime forfetario

La Legge di Bilancio estende all'anno 2026 la modifica introdotta dalla legge di bilancio 2025 che ha elevato da 30 mila euro a **35 mila euro** la soglia di reddito da lavoro dipendente (o redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) superata la quale è precluso l'accesso al regime forfetario.



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



Grazie
per l'attenzione

**Rimaniamo in
contatto:**



Telefono: 02-48.19.005

Web: dinunzio.it

Email: info@dinunzio.it

Social: [@studio_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



Convegno Le novità 2026



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

INFO@DINUNZIO.IT

WWW.DINUNZIO.IT

Misure per la Famiglia



CONGEDI PARENTALI E PERMESSI MALATTIA
FIGLI

MODIFICHE DEI REQUISITI PER LA FRUIZIONE
DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO DI LAVORO
STIPULATO IN SOSTITUZIONE DEL GENITORE IN
CONGEDO

ESONERO MADRI E ESONERI DATORI DI
LAVORO

FONDO A SOSTEGNO DEI CAREGIVER FAMILIARI
E FONDO PARI OPPORTUNITA' PER INTERVENTI
A FAVORE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

MODIFICHE AL TU MATERNITA'

Novità principali

- ❑ Aumento dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale sino al 14 anni di vita del figlio
- ❑ 10 giorni di congedo per malattia dei figli di età superiore a 3 anni
- ❑ Possibilità di prorogare il contratto a termine in sostituzione oltre il rientro della lavoratrice sostituita assente per maternità



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



Durata e Indennità del Congedo Parentale

NOVITA'

Spettanza

- ☐ Per ogni bambino, **nei primi suoi 14** (prima 12) anni di vita
- ☐ In caso di adozione o affidamento, per ogni bambino **entro 14 anni dall'ingresso in famiglia** (prima 12 anni), e comunque non oltre i 18 anni

Procedura Inps aggiornata in data 08/01/2026 (Msg Inps 26/01/26, n. 251)

Indennizzabilità



9 mesi indennizzabili, sino al 14° anno di vita del figlio, di cui:

- ☐ 3 mesi spettanti alla madre NON trasferibili
- ☐ 3 mesi spettanti al padre NON trasferibili
- ☐ 3 mesi indennizzati spettanti, **ALTERNATIVAMENTE**, a entrambi i genitori

Durata



- ☐ Entrambi i genitori: massimo 10 mesi elevabili a 11
- ☐ Madre: massimo 6 mesi
- ☐ Padre: massimo 6 mesi (elevabili a 7 se astensione dal lavoro per min 3 mesi)
- ☐ Genitore solo: 11 mesi

Misura indennità



- ☐ 80% per primi tre mesi non trasferibili, alternativamente, tra i genitori se fruiti entro il 6° anno di vita del figlio;
- ☐ 30% per i restanti mesi indennizzabili

Permessi per malattia del figlio

OLD

- ☐ Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- ☐ Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, **nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno**, per le malattie di ogni figlio di età **compresa fra i tre e gli otto anni**

NEW

- ☐ Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- ☐ Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, **nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno**, per le malattie di ogni figlio di età compresa **fra i tre e i quattordici anni**.

NOVITA'

Employment Contract

TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Prolungamento contratti in sostituzione



Contratto Iniziale

Assunzione a tempo determinato in sostituzione della lavoratrice madre.



Prolungamento

Possibilità di prolungamento per affiancamento della lavoratrice rientrata al Lavoro al fine di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata, nonché garantire la parità di genere.



Limite Temporale

Durata massima fino al primo anno di età del bambino.

L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/parentale può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

NOVITA'

PdN

Employment Contract

TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Prolungamento contratti in sostituzione

Luogo e data

Oggetto: Proroga del contratto a termine (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 art. 21)

Gentile/Egregio Sig.ra/Sig. *****,

con riferimento al Suo contratto di lavoro del **/**/****, stipulato a termine per sostituire la Signora *****
Le proponiamo una proroga del medesimo contratto fino al **/**/****, alle stesse condizioni attualmente in essere. Tale proroga – disposta ex art. 4., comma 2-bis, del D.lgs. n. 151/2001 – consentirà l'affiancamento della Signora *****
La proroga proposta non supera il primo anno di età del bambino della dipendente affiancata (che sarà compiuto il **/**/****).

Alla data del **/**/**** il Suo rapporto di lavoro cesserà automaticamente, salvo eventuali ulteriori proroghe disposte nei limiti di legge.

La preghiamo di restituirci copia della presente debitamente sottoscritta per integrale accettazione.

Cordiali saluti.

La Società



BONUS MAMME 2026-2027

Novità principali

- ❑ Nuovi importi 2026
- ❑ 2025-2026-2027 a raffronto: come cambia la normativa



Bonus mamme

La Legge di Bilancio 2026 posticipa al 2027 l'esonero contributivo IVS per lavoratrici madri, ma proroga per il 2026 il bonus mensile introdotto nel 2025, potenziandolo.

60€

Bonus Mensile 2026

Importo aumentato da 40 a 60 euro al mese,
non imponibile fiscalmente e
contributivamente, corrisposto in unica
soluzione a dicembre.

Destinatari

- Lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato
- Lavoratrici autonome iscritte a gestioni obbligatorie
- Escluso lavoro domestico

40.000€

Limite Reddituale

Reddito da lavoro annuo massimo per
accedere ai benefici contributivi e al bonus.

Condizioni

- Madri di due o più figli
- Figlio più piccolo under 10 (due figli) o under 18 (tre o più figli)
- Domanda all'INPS obbligatoria



Bonus mamme 2026

	MAMME LAVORATRICI CON 2 FIGLI			MAMME LAVORATRICI CON 3 O PIU' FIGLI		
Anno/tipologia contrattuale	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Autonome	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Autonome
2026	Bonus 60 euro/mese per ogni mese o parte di mese lavorato, se reddito da lavoro annuo sotto i 40.000 euro e figlio più piccolo under 10 (no lavoro domestico)			Esonero contributivo totale quota dipendente (max 3.000 euro/anno) fino al mese di compimento dei 18 anni del figlio più piccolo.	Bonus 60 euro/mese per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, se reddito da lavoro annuo sotto i 40.000 euro e figlio più piccolo under 18	
	Art. 6, D.L. 30 giugno 2025, n. 95.			Art. 1, co. 180, L. 213/2023 - L. di Bilancio 2024	Art. 6, D.L. 30 giugno 2025, n. 95.	



Bonus mamme 2027

	MAMME LAVORATRICI CON 2 FIGLI			MAMME LAVORATRICI CON 3 O PIU' FIGLI		
Anno/tipologia contrattuale	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Autonome	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Autonome
2027	Esonero contributivo calcolato sulla quota a carico delle lavoratrici (retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali max 40.000 euro/anno e figlio più piccolo under 10).			Esonero contributivo calcolato sulla quota a carico delle lavoratrici (retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali max 40.000 euro/anno e figlio più piccolo under 18)		
	Art. 1, co. 219, L. 207/2024 - L. di bilancio 2025 così come modificato dall'articolo 1 co. 206 L. 199/2025 - L. di bilancio 2026. <i>Sarà necessario attendere un DM attuativo</i>			Art. 1, co. 219, L. 207/2024 - L. di bilancio 2025 così come modificato dall'articolo 1 co. 206 L. 199/2025 - L. di bilancio 2026 <i>Sarà necessario attendere un DM attuativo</i>		



INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI 2026

Introdotti 3 nuovi incentivi alle assunzioni

- ☐ Incentivo per assunzioni di madri lavoratrici
- ☐ Incentivo per trasformazione del contratto da full time a part time
- ☐ Incentivo per l'assunzione di giovani, donne svataggiate e resident nella zona ZES

We are hiring!



1

Incentivi per Assunzioni di Madri Lavoratrici 2026

Requisiti Lavoratrice

Madre di almeno tre figli minori di 18 anni, priva di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

1

2

Esonero 100%

Esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, limite massimo 8.000 euro annui riparametrato mensilmente.

Durata Variabile

12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per trasformazione a indeterminato, 24 mesi per assunzione diretta a tempo indeterminato.

3

4

Limiti e Compatibilità

Non cumulabile con altri esoneri, non si applica ai contratti di apprendistato e ai lavoratori domestici



Trasformazione da Tempo Pieno a Part-Time

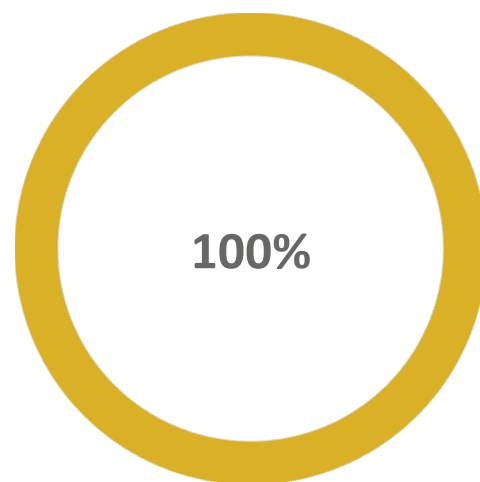


Priorità

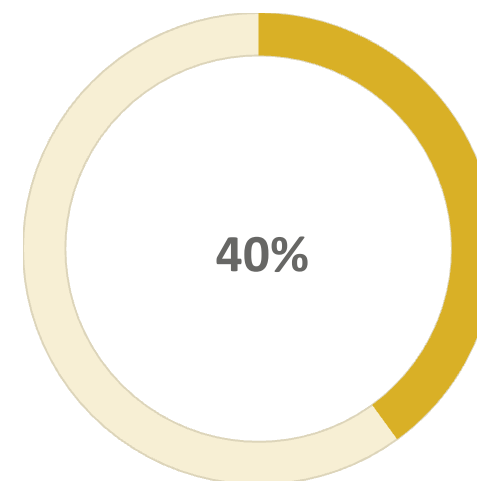
Lavoratrici e lavoratori con almeno tre figli conviventi hanno priorità nella trasformazione da tempo pieno a part-time fino al decimo anno del figlio più piccolo, senza limiti per figli con disabilità. La riduzione dell'orario deve essere di almeno 40 punti percentuali.

Incentivo

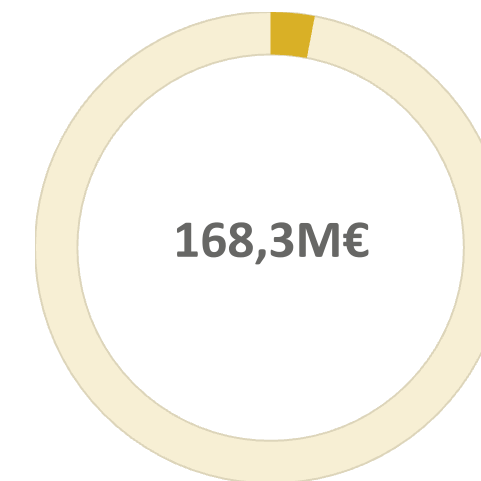
Per incentivare la trasformazione



Esonero Contributivo
Esonero totale contributi previdenziali a carico del datore per 24 mesi, limite 3.000 euro annui.



Riduzione Minima
Percentuale minima di riduzione dell'orario di lavoro richiesta per accedere al beneficio.



Stanziamiento
Milioni di euro disponibili per il periodo 2026-2035, soggetto a monitoraggio INPS.

L'attuazione richiede l'adozione di un decreto ministeriale entro 180 giorni. Non applicabile a lavoro domestico e apprendistato, non cumulabile con altri esoneri

3

Esonero Contributivo per Assunzioni a tempo indeterminato 2026

Al fine di incrementare l'occupazione di giovani, donne svantaggiate e sostenere la Zona Economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica Mezzogiorno

01

Assunzioni Incentivate

Contratti a tempo indeterminato o trasformazioni da determinato a indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026.

02

Esonero Parziale

Riduzione contributi previdenziali a carico datori di lavoro privati, esclusi premi INAIL, per massimo 24 mesi.

03

Decreto Attuativo

Ministero del Lavoro definirà requisiti specifici e condizioni



Recap nuovi incentivi 2026

Incentivo	Destinatari	Condizioni	Misura e durata	Operatività
Lavoratrici madri	Madre di almeno 3 figli di età minore di 18 anni	Prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.	Limite massimo di 8.000 euro annui	In attesa di circolare Inps
			12 mesi se l'assunzione è a tempo determinato	
			18 mesi in caso di trasformazione da tempo det. e indet.	
			24 mesi se l'assunzione è effettuata a tempo indeterminato.	
Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale	Lavoratrice o lavoratore con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità.	Trasformazione prioritaria da tempo pieno a tempo parziale con riduzione dell'orario di almeno 40 punti percentuale. Il datore di lavoro deve mantenere il livello del complessivo monte orario di lavoro.	Limite massimo di 3.000 euro annui riparametrati su base mensile con esclusione dei premi e contributi INAIL per un periodo massimo di 24 mesi.	In attesa di decreto attuativo
Assunzioni a tempo indeterminato	Da definire con successivo Decreto	Assunzione a tempo indeterminato	Esonero parziale con esclusione dei premi e contributi INAIL per un periodo massimo di 24 mesi.	In attesa di decreto attuativo



Modifiche ai Requisiti ADI

Eliminazione della Sospensione

Dal 1° gennaio 2026 viene soppressa la sospensione di un mese dell'erogazione dell'Assegno di Inclusioni tra un periodo di fruizione e il successivo, garantendo maggiore continuità nel sostegno economico.

Dopo 18 mesi di erogazione, il beneficio può essere rinnovato per ulteriori 12 mesi previa presentazione della domanda, senza interruzioni.

Riduzione Prima Mensilità

Come misura di contenimento della spesa, viene introdotta la riduzione del 50% dell'importo della prima mensilità di rinnovo rispetto al beneficio mensile spettante a regime.





Nuovi Fondi di Sostegno

Fondo Caregiver Familiare

Istituito con dotazione di 1,15 milioni di euro per il 2026 e 207 milioni annui dal 2027.

Destinato alla copertura finanziaria degli interventi legislativi finalizzati alla definizione della figura del caregiver familiare delle persone con disabilità e al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale.

Fondo Pari Opportunità

Incremento di 10 milioni di euro annui per interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere.

Ulteriori 5,5 milioni per il 2026, 9 milioni per il 2027 e 4 milioni annui dal 2028 per il Reddito di Libertà destinato alle donne vittime di violenza in condizione di povertà.



Ammortizzatori Sociali 2026

Legge di Bilancio: Nuove Misure di Sostegno

La Legge di Bilancio 2026 introduce importanti proroghe e rifinanziamenti per gli ammortizzatori sociali, con particolare attenzione alle aree di crisi industriale complessa e ai settori in difficoltà. Un pacchetto complessivo di misure per tutelare l'occupazione e sostenere i lavoratori in momenti di transizione.



Proroga CIGS per Aree di Crisi Industriale complessa

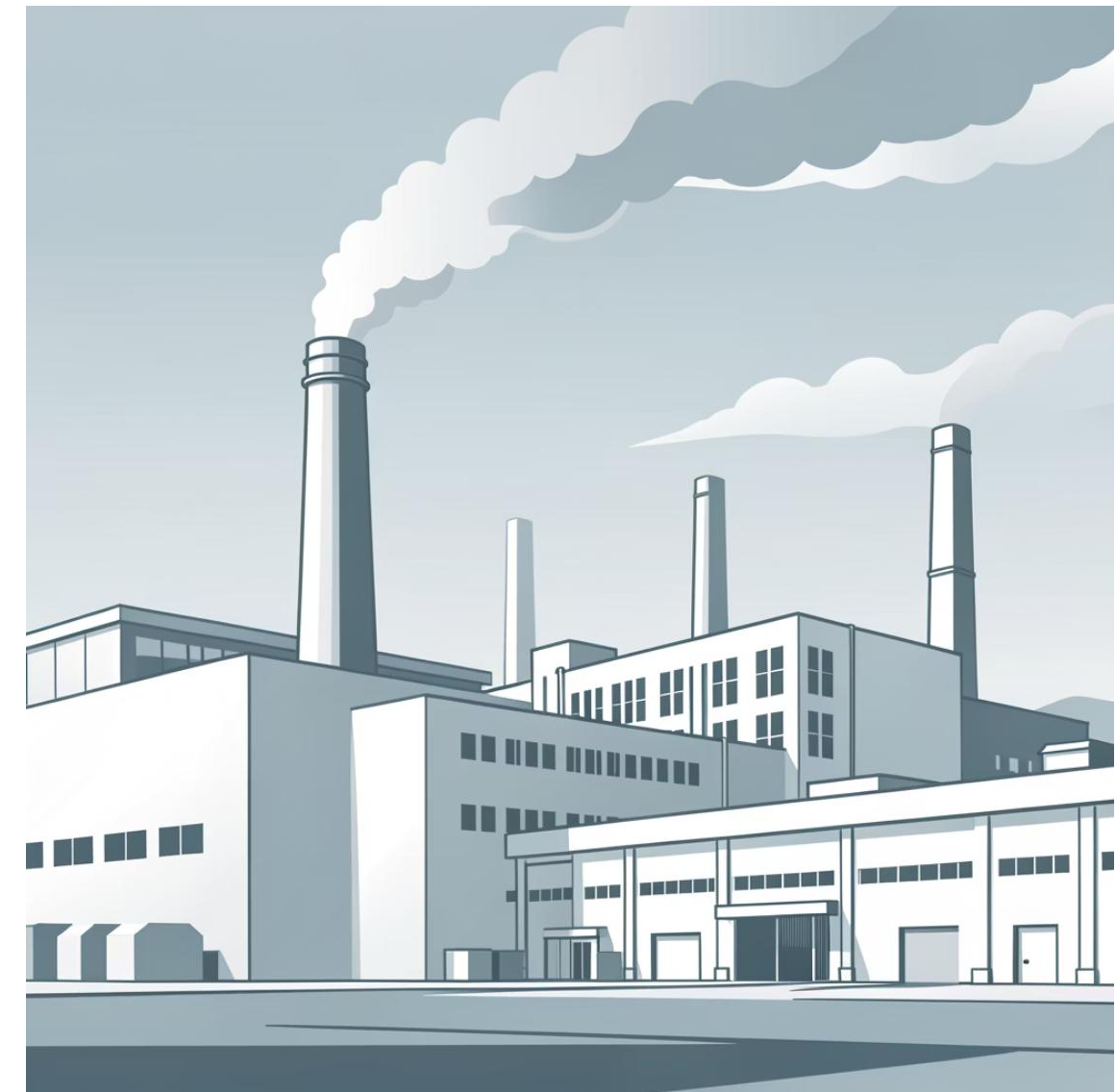
100M

Stanziamiento 2026

Autorizzato per il 2026 uno stanziamento di 100 milioni di euro dal Fondo sociale per occupazione e formazione, destinato alla prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale per lavoratori di imprese in aree di crisi industriale complessa.

I trattamenti sono riconosciuti in aggiunta e in deroga ai limiti generali di durata previsti dalla normativa vigente, garantendo continuità nella tutela dei lavoratori interessati.

Le risorse vengono ripartite tra le Regioni con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia. L'INPS effettua controllo e monitoraggio dei flussi di spesa con rendicontazione semestrale.



Esonero Contributivo per Crisi Industriali



Proroga 2026

**Esonero dalla contribuzione
addizionale per imprese in aree di
crisi industriale complessa che
richiedono CIGS**



Durata Massima

**12 mesi di autorizzazione
complessiva per il trattamento
straordinario**



Condizioni

**L'esonero si interrompe se il datore
attiva procedure di licenziamento
collettivo**



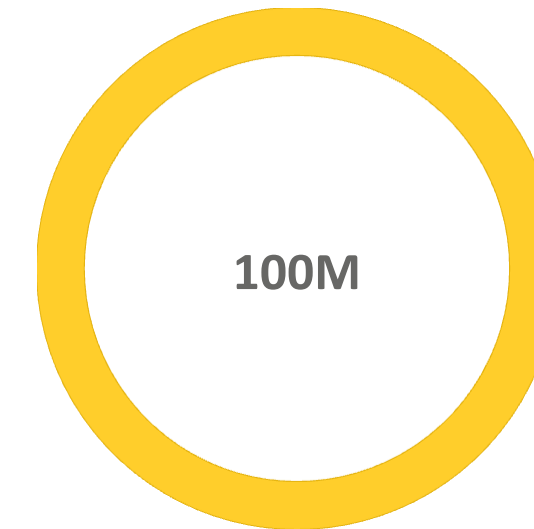
CIGS per Cessazione Attività Produttiva

Proroga 2026

Il trattamento straordinario di integrazione salariale per imprese che cessano l'attività produttiva viene prorogato per il 2026, consentendo l'accesso alla CIGS per crisi aziendale per un periodo massimo di 12 mesi finalizzato alla gestione degli esuberi.

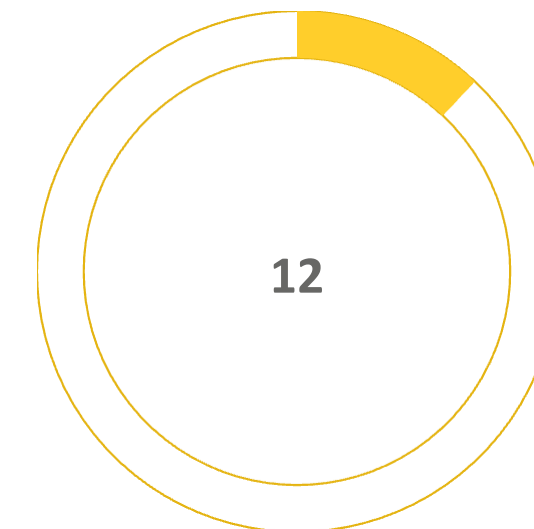
La misura è concessa anche a datori di lavoro con meno di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda, in deroga ai limiti ordinari.

Il trattamento può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione (12 mesi nel quinquennio mobile) sia ai requisiti dimensionali ordinari previsti per i datori di lavoro (più di 15 dipendenti mediamente occupati nel semestre precedente la data di presentazione della domanda)



Limite di Spesa

Finanziamento 2026



Mesi Massimi



Imprese di Interesse Strategico Nazionale

01

Requisiti

Imprese con almeno 1.000 dipendenti e piani di riorganizzazione in corso non completati per complessità

03

Durata

12 mesi per riorganizzazione o solidarietà, 6 mesi per crisi aziendale in deroga

02

Ulteriore Periodo CIGS

Autorizzazione fino al 31 dicembre 2026 con decreto del Ministero del Lavoro

04

Obiettivi

Salvaguardare livello occupazionale e patrimonio di competenze aziendali

Limite di spesa: 63,3 milioni di euro per il 2026 dal Fondo sociale per occupazione e formazione. L'INPS monitora il rispetto del limite e blocca nuove domande al raggiungimento della soglia.



Proroga CIGS per Imprese in Crisi

Per gli anni 2026 e 2027 viene prorogato il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale, destinato a datori di lavoro con concrete prospettive di rapida cessione aziendale e riassorbimento occupazionale.



Accordo Governativo

Stipulato presso il Ministero del Lavoro



Durata 2026

Massimo 6 mesi non prorogabili



Incremento Risorse

Da 100 a 150 milioni per 2026-2027



Aggregazioni Aziendali e Tutela Occupazionale



Esonero Contributivo Potenziato

La disciplina sperimentale per processi di aggregazione aziendale prevede esoneri contributivi significativi per datori di lavoro che stipulano accordi sindacali con progetti industriali e di politica attiva per superare le difficoltà del settore in cui operano.

- Esonero fino al 100% dei contributi previdenziali per 24 mesi (max 3.500 euro annui)
- Ulteriori 12 mesi con esonero fino a 2.000 euro annui
- Esclusione premi INAIL, aliquota pensionistica invariata

Requisiti

Nuove imprese da aggregazione con almeno 1.000 lavoratori



NASpl: Nuove Modalità di Liquidazione Anticipata

La Legge di Bilancio 2026 modifica significativamente le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl per chi avvia attività autonoma o d'impresa, che non potrà più essere erogata in un'unica soluzione ma secondo le seguenti regole:

- 1** — Prima Rata
70% dell'importo totale erogato immediatamente
- 2** — Seconda Rata
30% residuo al termine durata prestazione o entro 6 mesi
- 3** — Condizioni
Nessun rapporto subordinato prima della scadenza

❏ **Importante:** In caso di rioccupazione prima della scadenza, non si ha diritto alla seconda rata e vi è obbligo di restituire per intero l'anticipazione ottenuta (salvo rapporto con cooperativa di cui si è soci).



Settori Specifici: Call Center e Pesca

Call Center

Rifinanziamento dell'indennità di sostegno al reddito per lavoratori dipendenti di imprese operanti nel settore dei call center, comprese quelle in cessazione.

Limite di Spesa

20 milioni di euro dal Fondo sociale per occupazione e formazione

Destinatari

Imprese con un organico superiore alle 50 unità nel semestre precedente e non rientranti nella CIGS

Durata

Massimo 12 mesi, misura pari al trattamento CIGS massimo

Indennità Fermo Pesca

Proroga per il 2026 dell'indennità giornaliera per lavoratori dipendenti da imprese di pesca marittima durante sospensioni per arresto temporaneo.

Importo Massimo

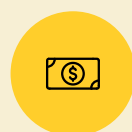
30 euro giornalieri onnicomprensivi

L'indennità è incompatibile con altre forme di sostegno al reddito e include i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca.



Spettacolo: Indennità di Discontinuità Potenziata

La Legge di Bilancio 2026 modifica in senso favorevole i requisiti per l'indennità di discontinuità (IDIS) destinata ai lavoratori del settore dello spettacolo, con decorrenza 1° gennaio 2026.



Tetto Reddito

Innalzato a 35.000 euro (da 30.000) dichiarati ai fini IRPEF nell'anno precedente



Requisito Standard

51 giornate di contribuzione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno precedente



Regime Cinema

Attori cinematografici: 15 giornate nell'anno precedente o 30 nei due anni precedenti

01

Calcolo Indennità

Numero giornate pari a 1/3 di quelle accreditate nell'anno precedente, detratte giornate con altra contribuzione

03

Valutazione INPS

Entro il 30 settembre successivo alla presentazione delle domande

02

Termine Domanda

Spostato dal 30 marzo al 30 aprile di ogni anno (a pena di decadenza)

04

Erogazione

In un'unica soluzione con riferimento ai requisiti maturati nell'anno precedente



Grazie
per l'attenzione

**Rimaniamo in
contatto:**



Telefono: 02-48.19.005

Web: dinunzio.it

Email: info@dinunzio.it

Social: [@studio_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



Direttiva UE 2023/970

Parità di retribuzione tra uomini e donne

Una nuova era per l'uguaglianza retributiva nell'Unione Europea: misure vincolanti per garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza e meccanismi di applicazione efficaci.



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



FONDAMENTI GIURIDICI

Basi Normative della Direttiva

ARTICOLO 157 TFUE

Parità di retribuzione per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore come principio fondamentale dell'Unione.

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UE

Articoli 21 e 23: divieto di discriminazione e parità tra donne e uomini in tutti i campi.

PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

Parità di trattamento, opportunità e diritto alla parità retributiva per lavoro di pari valore.

DIRETTIVA 2006/54/UE

Per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente qualunque aspetto e condizione delle retribuzioni.





COSA NON HA FUNZIONATO?

Dalle valutazioni del 2020 relativamente all'efficacia della direttiva n. 2006/53 è emerso che l'applicazione del principio di parità di retribuzione era ostacolato:

- dalla mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi;
- da una mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore;
- da ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione.



Il Divario Retributivo di Genere

13%

Divario nel 2020

Differenza retributiva media tra generi nell'UE con variazioni significative tra Stati membri.

10

Anni di Stagnazione

Riduzione minima del divario nell'ultimo decennio.

Le cause: stereotipi di genere, segregazione orizzontale, diseguale condivisione delle responsabilità di assistenza e discriminazione retributiva diretta e indiretta.



Ambito di Applicazione

01

Datori di Lavoro

Settore pubblico e privato in tutti gli Stati membri dell'UE.

02

Lavoratori

Tutti i lavoratori con contratto o rapporto di lavoro: tempo pieno, parziale, determinato, interinale, dirigenti, domestici, piattaforme digitali, tirocinanti.

03

Candidati

Trasparenza retributiva applicata anche ai candidati a un impiego prima dell'assunzione.



Definizioni Fondamentali

Retribuzione

Salario base, stipendio e tutti i vantaggi (complementari o variabili) pagati dal datore di lavoro in contanti o in natura.

Lavoro di Pari Valore

Valutato con criteri oggettivi e neutri: competenze, impegno, responsabilità, condizioni di lavoro.

Livello retributivo

Retribuzione annua lorda e la corrispondente retribuzione oraria lorda

Livello retributive mediano

Livello rispetto al quale una metà dei lavoratori guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno

Categoria di lavoratori

i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati in modo non arbitrario sulla base dei criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere

Divario retributivo mediano di genere

Differenza tra il livello retributivo mediano femminile e quello maschile espresso in percentuale del livello retributive mediano maschile



E' discriminazione:

- Molestie e molestie sessuali legate all'esercizio dei diritti retributivi
- Istruzioni di discriminare persone in ragione del sesso
- Trattamento sfavorevole per gravidanza o congedo per maternità
- Discriminazione legata a congedo di paternità, parentale o per prestatori di assistenza
- Discriminazione intersezionale basata su sesso combinato con altri motivi protetti



Valutazione del Lavoro di Pari Valore

Gli Stati membri devono garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Devono essere disponibili strumenti e metodologie di analisi facilmente accessibili.

01

Criteri Oggettivi

I sistemi retributivi devono valutare i lavoratori con criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, concordati con i rappresentanti dei lavoratori.

02

Fattori di Valutazione

Includono competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro. Le competenze trasversali non devono essere sottovalutate.

03

Applicazione Neutrale

I criteri sono applicati in modo oggettivo e neutro, escludendo qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso.





Trasparenza Retributiva: Obblighi Principali



Prima dell'Assunzione



Criteri Trasparenti



Diritto di Informazione





DIRITTI DEI CANDIDATI

I candidati hanno diritto di ricevere informazioni chiare sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva prima dell'assunzione.

TRASPARENZA PRIMA DELL'ASSUNZIONE

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

- Fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva basate su criteri oggettivi e neutri
- Comunicare le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato
- Garantire che avvisi di posto vacante e titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere
- **Divieto assoluto** di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro





JOB Evaluation



TRASPARENZA DELLA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI E DEI CRITERI DI PROGRESSIONE ECONOMICA

I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per la determinazione della retribuzione, dei livelli retributivi e della progressione economica. Tali criteri devono essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti dall'obbligo relativo alla progressione economica.



DIRITTO DI INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

1

Richiesta

I lavoratori possono richiedere informazioni personalmente o tramite rappresentanti dei lavoratori o organismi per la parità.

2

Risposta

I datori di lavoro devono fornire le informazioni entro un termine ragionevole e comunque entro due mesi dalla richiesta.

3

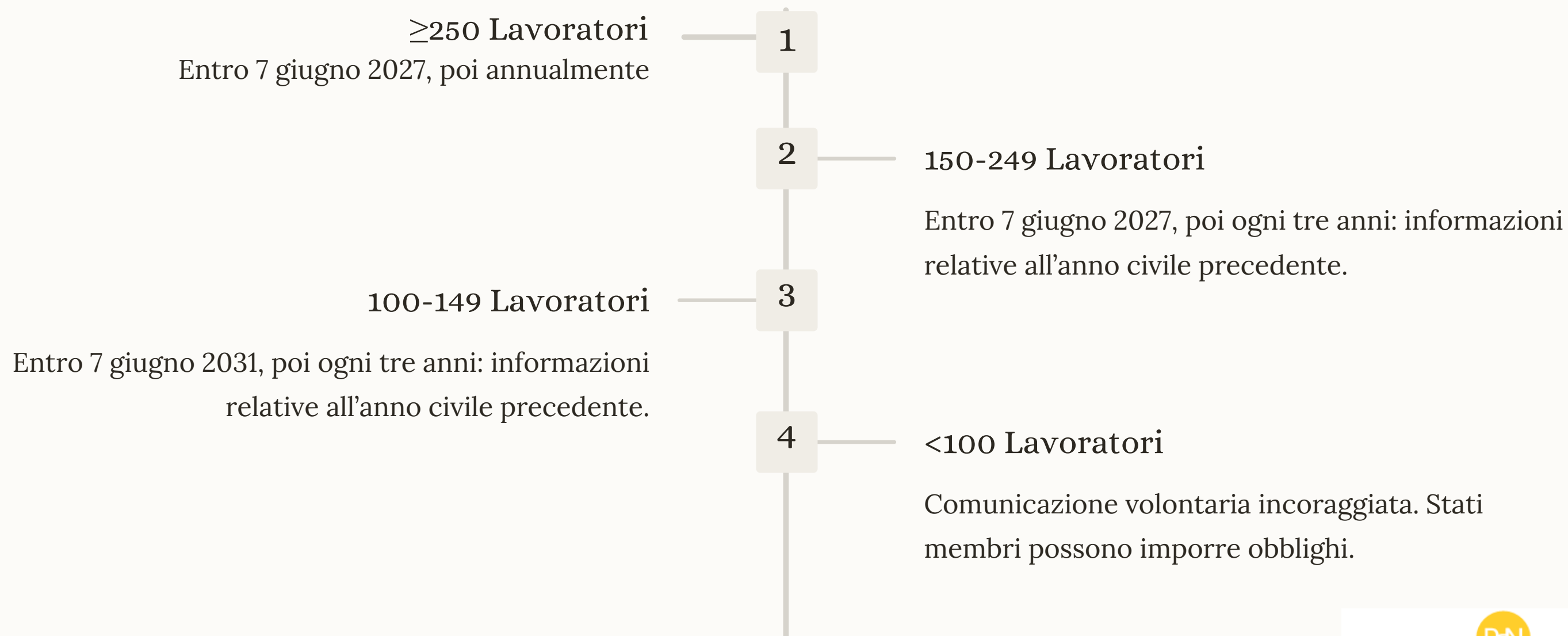
Protezione

Vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere nota la propria retribuzione.



COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO

I datori di lavoro devono fornire **informazioni dettagliate sul divario retributivo di genere** nella loro organizzazione, con tempistiche diverse in base alle dimensioni aziendali



COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO

Dati Richiesti

- il divario retributivo di genere;
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili
- il divario retributivo mediano di genere;
- il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro

TALI INFORMAZIONI DOVRANNO ESSERE COMUNICATE ALL'AUTORITA' INCARICATA DELLA PUBBLICAZIONE E DEVONO ESSERE RESE DISPONIBILI ANCHE TRAMITE SITO WEB C ^{AITDA} MODALITA'



Quando è Richiesta la Valutazione congiunta?

Gli Stati membri devono garantire che i datori di lavoro effettuino una valutazione congiunta delle retribuzioni in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori quando si verificano condizioni specifiche.

Differenza Retributiva Significativa

Le informazioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e maschile pari ad almeno il 5% in qualsiasi categoria di lavoratori.

Mancanza di Motivazione Oggettiva

Il datore di lavoro non ha motivato tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Mancata Correzione Tempestiva

Il datore di lavoro non ha corretto la differenza immotivata entro sei mesi dalla comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.



Elementi della Valutazione congiunta

- un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- informazioni sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
- eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
- misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione se non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni

Comunicazione e Accessibilità

I datori di lavoro hanno obblighi specifici riguardo alla condivisione della valutazione congiunta delle retribuzioni con diverse parti interessate.



Lavoratori e Rappresentanti

La valutazione deve essere messa a disposizione di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti.



Organismo di Monitoraggio

Comunicazione obbligatoria all'organismo di monitoraggio secondo l'Articolo 29, paragrafo 3, lettera d.



Su Richiesta

Disponibilità per l'ispettorato del lavoro e l'organismo per la parità quando richiesto.



Attuazione delle Misure Correttive

Collaborazione Essenziale

Il datore di lavoro deve correggere le differenze di retribuzione immotivate in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Processo di Implementazione

Le correzioni devono avvenire entro un periodo di tempo ragionevole, conformemente al diritto e alle prassi nazionali. L'ispettorato del lavoro e l'organismo per la parità possono essere invitati a partecipare alla procedura.

Questo approccio collaborativo garantisce che le misure siano efficaci e rispettino i diritti di tutti i lavoratori.



Sistemi di Valutazione Neutri

L'attuazione delle misure include un'analisi fondamentale dei sistemi di valutazione e classificazione professionale per garantire l'equità.

Analisi dei Sistemi Attuali

Esame approfondito dei sistemi di valutazione e classificazione professionale esistenti per identificare eventuali bias di genere.

1

Esclusione della Discriminazione

Garanzia dell'eliminazione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

2

3

Istituzione di Nuovi Sistemi

Creazione di sistemi neutri sotto il profilo del genere quando necessario per eliminare discriminazioni.





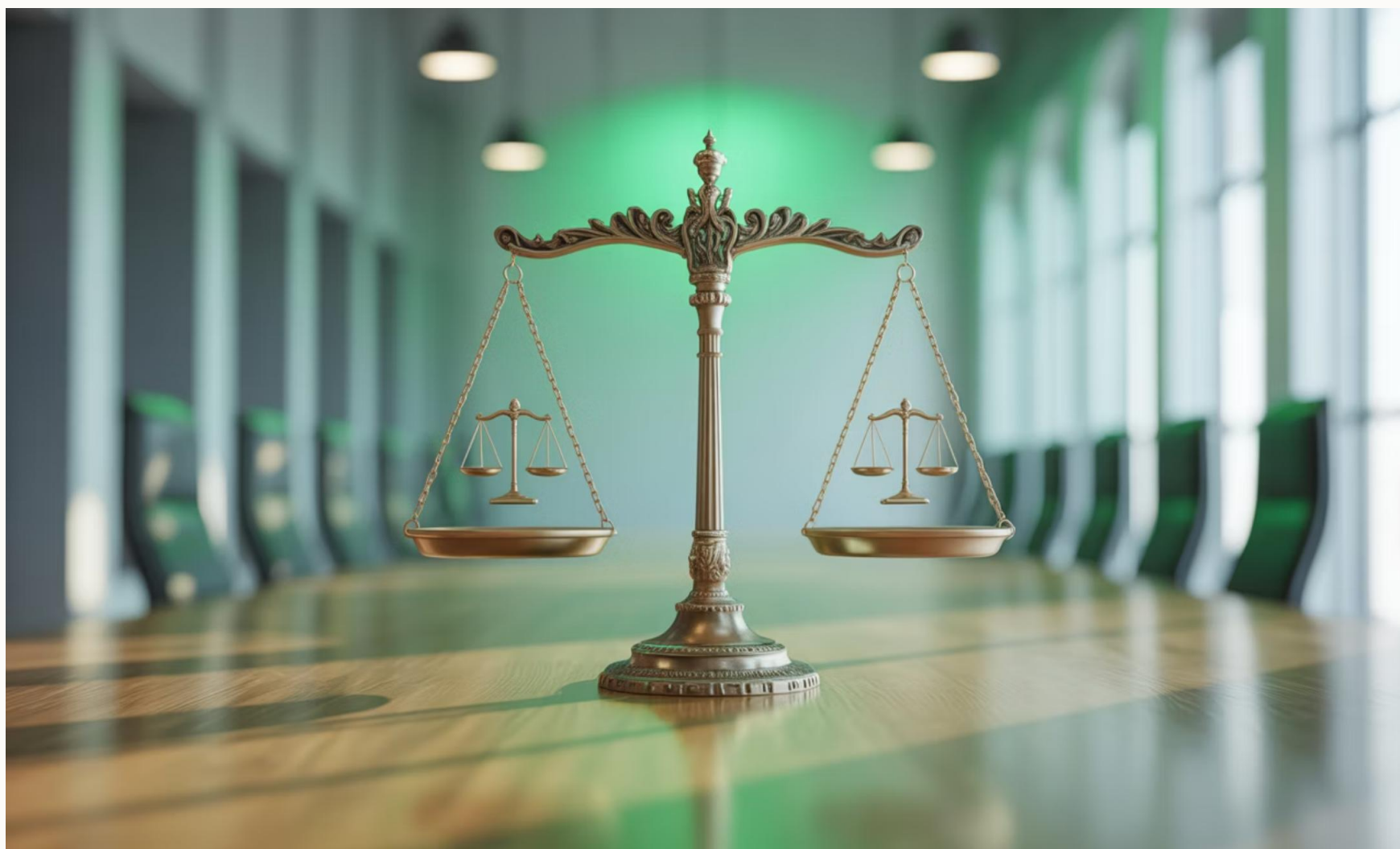
Mezzi di Tutela e Applicazione della Parità Retributiva

Un quadro completo di strumenti legali e procedurali per garantire l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne nel contesto lavorativo europeo.



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Tutela dei Diritti dei Lavoratori



Gli Stati membri garantiscono che tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione possano accedere a procedimenti giudiziari, anche dopo un eventuale ricorso alla conciliazione.

Questi procedimenti devono essere facilmente accessibili ai lavoratori e alle persone che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si presume si sia verificata la discriminazione.



ARTICOLO 15

Chi Può Agire per i Lavoratori

Associazioni e Organizzazioni

Possono avviare procedimenti amministrativi o giudiziari per violazioni della parità retributiva

Organismi per la Parità

Hanno legittimazione ad agire secondo i criteri del diritto nazionale

Rappresentanti dei Lavoratori

Possono agire per conto o a sostegno dei lavoratori con il loro consenso



Diritto al Risarcimento Completo

Principi Fondamentali

Qualsiasi lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione del principio della parità di retribuzione ha il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione.

Il risarcimento deve essere reale, effettivo, dissuasivo e proporzionato, ponendo il lavoratore nella posizione in cui si sarebbe trovato senza la discriminazione.

Cosa Comprende

- Recupero integrale delle retribuzioni arretrate
- Bonus e pagamenti in natura
- Risarcimento per opportunità perse
- Danno immateriale
- Discriminazione intersezionale
- Interessi di mora

Nessun massimale predefinito



Altri Mezzi di Tutela



Provvedimento di Cessazione

Le autorità possono emettere un provvedimento che ponga fine alla violazione



Misure Correttive

Provvedimenti per adottare misure che garantiscano l'applicazione della parità retributiva



Pena Pecuniaria

In caso di mancata conformità, ingiunzione di pagamento reiterabile per garantire l'esecuzione



Inversione dell'Onere della Prova

01

Il Lavoratore Presenta Elementi di Fatto

Produce prove che facciano presumere discriminazione diretta o indiretta

02

Spetta al Datore di Lavoro Provare

Deve dimostrare l'insussistenza della discriminazione retributiva

03

Violazione degli Obblighi di Trasparenza

Se il datore non ha rispettato gli obblighi di trasparenza, deve provare l'assenza di discriminazione



Eccezione: L'inversione non si applica se il datore dimostra che la violazione è stata manifestamente involontaria e di lieve entità.





ARTICOLI 19-20

Elementi di Prova e Accesso alle Prove

Stesso Lavoro o Pari Valore

La valutazione non si limita allo stesso datore di lavoro, ma si estende alla fonte unica che stabilisce le condizioni retributive. Non è limitata ai lavoratori impiegati contemporaneamente.

Prove Alternative

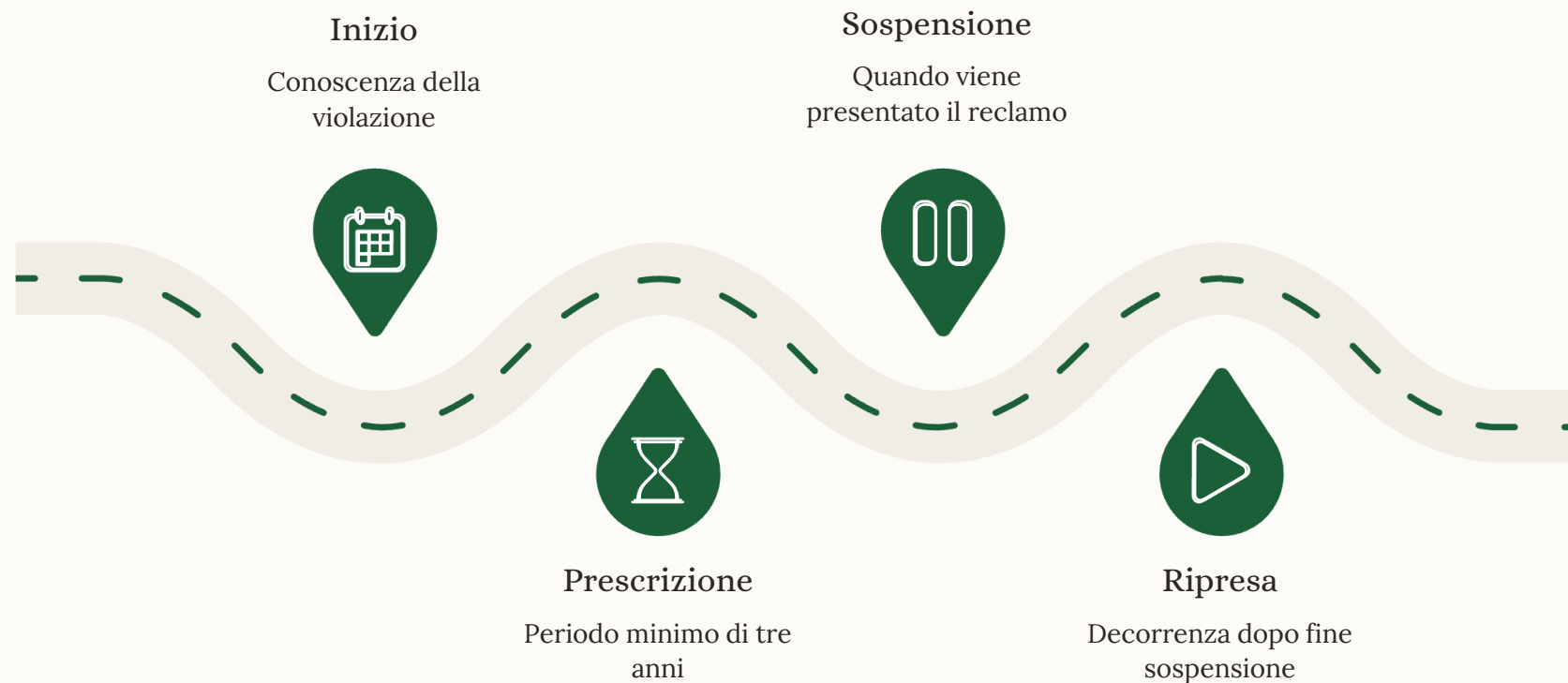
Se non esiste un riferimento reale, si possono utilizzare statistiche o confronti ipotetici per dimostrare la discriminazione.

Ordine di Divulgazione

Le autorità possono ordinare al convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente, incluse informazioni riservate con adeguate misure di tutela.



Termini di Prescrizione e Spese Legali



I termini di prescrizione garantiscono tempo sufficiente per agire, con un minimo di tre anni che decorrono dalla conoscenza della violazione.

Protezione del Ricorrente

I termini si sospendono quando il lavoratore presenta reclamo al datore di lavoro o avvia un procedimento tramite rappresentanti, ispettorato del lavoro o organismo per la parità.

Spese legali: Gli organi giurisdizionali possono valutare se il ricorrente soccombente avesse motivi ragionevoli per presentare ricorso e, in tal caso, esonerarlo dalle spese di causa.

Sanzioni e Appalti Pubblici



Sanzioni Efficaci

Gli Stati membri stabiliscono sanzioni proporzionate e dissuasive, incluse ammende, che tengono conto di fattori aggravanti come la discriminazione intersezionale



Violazioni Ripetute

Sanzioni specifiche più severe per chi viola ripetutamente gli obblighi di parità retributiva



Appalti Pubblici

Gli operatori economici devono rispettare la parità retributiva. Possibile esclusione per divario retributivo superiore al 5% non giustificato



Protezione contro la Vittimizzazione



Divieto di Trattamento Sfavorevole

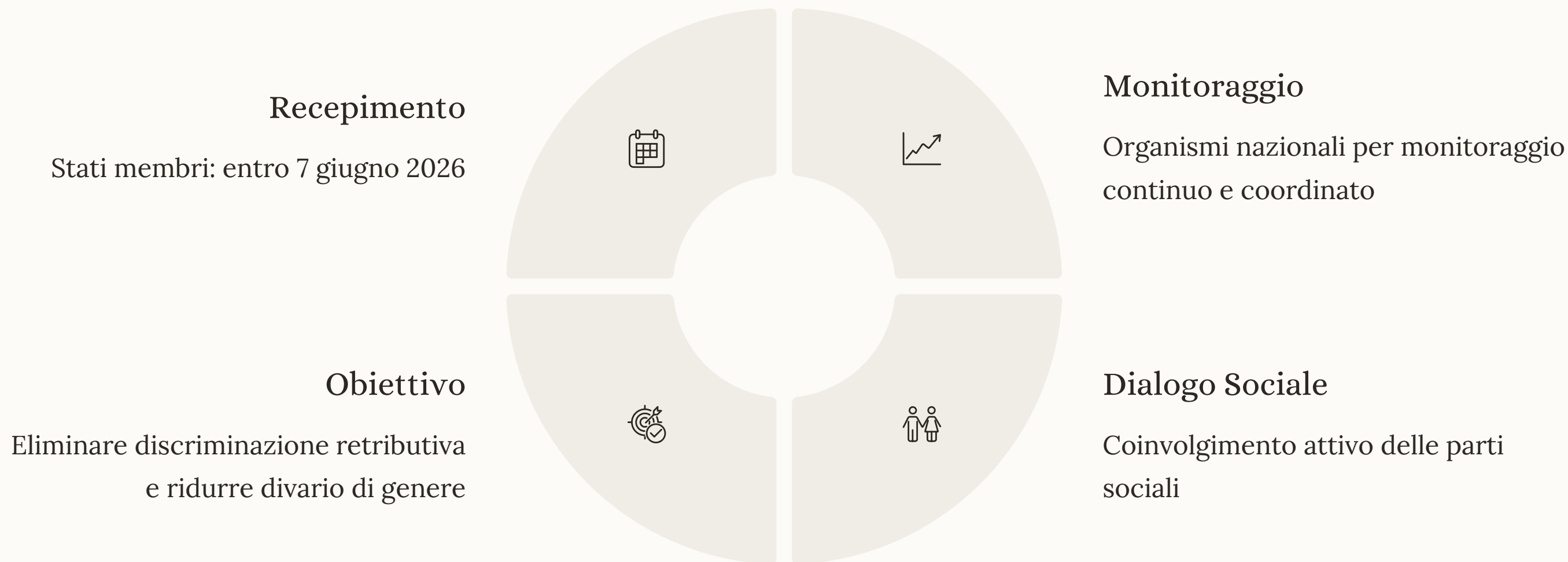
I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori non possono essere trattati in modo meno favorevole per aver esercitato i loro diritti in materia di parità di retribuzione o per aver sostenuto un'altra persona.

Protezione dal Licenziamento

Gli Stati membri devono proteggere i lavoratori dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole come reazione a un reclamo o a un procedimento amministrativo o giudiziario per l'applicazione della parità retributiva.

Nessuno può essere penalizzato per aver difeso i propri diritti o quelli degli altri in materia di parità retributiva.

Verso la Parità Retributiva



La Direttiva UE 2023/970 rappresenta un passo decisivo verso l'uguaglianza retributiva effettiva, combinando trasparenza, responsabilità e meccanismi di applicazione robusti per garantire che il principio della parità di retribuzione diventi realtà in tutta l'Unione Europea.

ART: 37 COST.

«La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore (...)»

Art. 28, Testo unico pari opportunità

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne

In base al [Codice delle pari opportunità \(Dlgs 198/2006, modificato dalla Legge 162/2021\)](#), le aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti devono redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.





Convegno

Facciamo un passo
indietro



di Nunzio e Associati

CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

INFO@DINUNZIO.IT

WWW.DINUNZIO.IT

Alcune premesse

L'articolo 51, comma 4, lettera a), del (TUIR), nel definire il regime fiscale degli autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ai dipendenti, prevede un criterio di determinazione forfetaria del quantum da assoggettare a tassazione, in deroga al generale criterio di tassazione dei fringe benefit basato sul “valore normale”.

Per «valore normale» si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi.



Quale normativa scegliere?

Veicoli immatricolati, assegnati e consegnati entro il 30 giugno 2020

30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km calcolato sulla base delle tabelle ACI aggiornate approvate annualmente

Veicoli immatricolati, assegnati e consegnati a partire dal 1° luglio 2020 sino al 31 dicembre 2024

La percentuale da applicare alla percorrenza convenzionale di 15.000 km varia al variare delle **emissioni di CO2** come segue:

- **25%:** valore di emissioni di CO2 non superiore a 60 gr * km
- **30%:** valore di emissioni di CO2 compreso tra 61 e 160 gr * km
- **50%:** valore di emissioni di CO2 compreso tra 161 e 190 gr * km
- **60%:** valore di emissioni di CO2 superiore a 190 gr * km

Veicoli immatricolati, assegnati e consegnati a partire dal 1° gennaio 2025

La percentuale da applicare alla percorrenza convenzionale di 15.000 km varia come segue:

- **10%:** per auto full elettric
- **20%:** per auto ibride plug-in
- **50%:** auto con motore termico o ibride (no plug-in)

Veicoli non rientranti nei casi precedenti

Valore normale: valore del canone di leasing – valore dei Km percorsi nell'interesse del datore di lavoro

Veicoli ordinati entro il 31/12/2024 e consegnati entro il 30/06/2025

si applica la normativa in vigore sino al 31/12/2024. Tuttavia, se l'auto è stata assegnata, immatricolata e consegnata nel 2025 si può applicare la normativa in vigore dal 1° gennaio 2025 se più favorevole



Nello specifico: “il benefit dovrà essere fiscalmente valorizzato per la sola parte riferibile all’uso privato dell’autoveicolo, motociclo o ciclomotore, scorporando quindi dal suo valore normale, **l’utilizzo nell’interesse del datore di lavoro**”.

Ad esempio, il criterio di tassazione del fringe benefit, basato sul “valore normale” al netto dell’utilizzo aziendale, trova applicazione nel caso in cui si tratti di veicoli, ordinati entro il 31 dicembre 2024, concessi in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti, con contratti stipulati nel 2024, immatricolati nel 2025 e consegnati al lavoratore a luglio 2025.



Requisiti da verificare

- 1. Data di immatricolazione:** riportata nel libretto di circolazione
- 2. Data stipula accordo di assegnazione:** la data di sottoscrizione da parte del datore di lavoro e del lavoratore dell'accordo di assegnazione dell'auto costituisce il momento rilevante per verificare la decorrenza dell'accordo
- 3. Data consegna dell'auto:** data tale data, secondo il principio di cassa, il fringe benefit inizia a costituire reddito
- 4. Data dell'ordine dell'auto:** da verificare solo per l'applicazione del regime transitorio, applicabile sino al 30/06/2025. Al di fuori da questo arco temporale, la data ordine non è un requisito da verificare, perché influente



Proroga, riassegnazione e auto sostitutive

1. **Proroga:** atteso che si tratta della mera estensione della sua durata che di per sé non dà luogo ad una novazione soggettiva o oggettiva, si applica la normativa relativa al momento della sottoscrizione dell'originario contratto
2. **Riassegnazione:** in caso di riassegnazione di una auto, poiché viene sottoscritto un nuovo contratto di assegnazione auto con un soggetto diverso, bisogna individuare la disciplina applicabile al momento della riassegnazione.
3. **Auto sostitutive:** in caso di auto sostitutiva assegnata al dipendente, sarà necessario determinare il fringe benefit di tale auto, anche per periodi brevi.



Valore normale: indicazioni su come determinarlo

- 1. Gestione del Fringe benefit e calendario sfasato:** poiché i Km percorsi dal dipendente nell'interesse del datore di lavoro sono noti solo a fine mese, gestiremo anche il FB dal mese successivo, in modo da avere tutti i dati per determinarne il valore (canone di leasing e Km percorsi). Per le Società che gestiamo su calendario corrente, invece, la gestione sarà allineata alla mensilità elaborata.
- 2. Valorizzazione dei km percorsi nell'interesse del datore di lavoro:** [da sito ACI](#)
- 3. Importi negativi:** il fringe benefit non può assumere un valore negativo, si può solo azzerare. La valutazione va fatta sul singolo mese e a fine anno non è possibile, a conguaglio, recuperare eventuali importi negativi determinati nel corso dei mesi.





Chiarimenti sugli Optional e le Somme Trattenute

L'Agenzia delle Entrate ha fornito importanti precisazioni in merito alle somme trattenute al dipendente per i veicoli concessi in uso promiscuo, chiarendo un aspetto che potrebbe avere impatti significativi sulla valorizzazione del fringe benefit auto per molte aziende.

☐ **Principio chiave:** Le somme versate dal dipendente per optional del veicolo NON possono essere portate in diminuzione del valore forfettario determinato secondo le tabelle ACI.

La disposizione contenuta nell'articolo 51, comma 4, lettera a), del TUIR prevede che il valore dei veicoli concessi in uso promiscuo sia assoggettato a tassazione "al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente". Tuttavia, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che questa formulazione non si riferisce a tutte le somme trattenute al lavoratore o versate dallo stesso, a vario titolo, in relazione al veicolo assegnato.

Somme Deducibili

Possono essere portate in diminuzione del valore del fringe benefit solo le somme eventualmente richieste dal datore di lavoro per l'uso a fini personali del veicolo stesso, determinate sulla base delle tabelle ACI.

Come già precisato nella circolare n. 326 del 1997, si tratta esclusivamente dei contributi per l'utilizzo privato del veicolo calcolati secondo i parametri ACI.

Somme Non Deducibili

Non possono essere portate in diminuzione del valore forfettario le somme versate dal dipendente per la fruizione di optional legati al veicolo concesso in uso promiscuo.

Gli optional non rientrano nella determinazione del valore indicato nelle tabelle ACI, che tiene conto solo dei costi annui non proporzionali alla percorrenza e dei costi annui proporzionali alla percorrenza.



Fuel

Lar falis dut shagh
ahs fireanter intermatheis
met ance

169,00



Le Componenti del Valore ACI

Per comprendere meglio il chiarimento dell'Agenzia delle Entrate, è importante analizzare come l'ACI determina i valori indicati nelle tabelle utilizzate per il calcolo del fringe benefit.



Costi Non Proporzionali alla Percorrenza

Tutti i costi che l'automobilista deve sostenere in ogni caso, indipendentemente dal grado di utilizzazione del veicolo (es. assicurazione, bollo, ammortamento).



Costi Proporzionali alla Percorrenza

I costi che direttamente o indirettamente sono connessi al grado di utilizzazione del veicolo stesso (es. carburante, manutenzione, pneumatici).

Gli optional non rientrano in nessuna di queste due categorie di costi considerati dall'ACI nella determinazione del valore chilometrico. Pertanto, eventuali somme versate dal dipendente per optional (come ad esempio: sedili riscaldati, sistema di navigazione avanzato, pacchetti estetici, ecc.) non possono essere dedotte dal valore del fringe benefit calcolato forfettariamente.

Impatti Operativi per le Aziende

I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate potrebbero avere un impatto significativo nella valorizzazione del fringe benefit auto per alcune aziende, in particolare per quelle che avevano adottato un'interpretazione più estensiva della norma.

⚠ Attenzione: Le aziende che hanno diminuito il valore delle auto concesse in uso promiscuo dell'importo trattenuto al dipendente per la fruizione di optional potrebbero dover rivedere i propri calcoli.

Alcune aziende avevano proceduto a diminuire il valore delle auto concesse in uso promiscuo – forfettariamente determinato in base alle tabelle ACI – dell'importo trattenuto al dipendente per la fruizione di optional, facendo leva sulla formulazione generica contenuta nell'articolo 51, comma 4, lettera a) del TUIR, che prevede che il valore dei veicoli concessi in uso promiscuo è assoggettato a tassazione "al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente".

01

Verifica delle Prassi Aziendali

Controllare se l'azienda ha dedotto somme per optional dal valore del fringe benefit

03

Adeguamento delle Procedure

Aggiornare le policy aziendali e i sistemi di calcolo per conformarsi ai chiarimenti

Alla luce di questi chiarimenti, è fondamentale che le aziende verifichino le proprie modalità di calcolo del fringe benefit auto e, se necessario, procedano agli opportuni adeguamenti per garantire la piena conformità alla corretta interpretazione normativa fornita dall'Agenzia delle Entrate.

02

Ricalcolo del Fringe Benefit

Rideterminare il valore imponibile escludendo le deduzioni per optional non ammesse



Tracciabilità delle Spese per Trasferte, Missioni e Rappresentanza

Circolare n. 15 del 22 dicembre 2025



L'Agenzia delle Entrate, ha fornito un quadro organico dei chiarimenti relativi alle novità in materia di tracciabilità delle spese per trasferte, missioni e spese di rappresentanza, introdotte dal legislatore tra la fine del 2024 e il 2025. La novità di maggiore interesse relativa alla determinazione del reddito di lavoro dipendente e che supera i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con precedenti documenti di prassi, riguarda l'esenzione delle spese di parcheggio, purché documentate con elementi idonei a identificare il veicolo e la sosta.

Il Percorso Normativo

Ricordiamo infatti che le nuove regole sulla tracciabilità delle spese di trasferta e di rappresentanza si inseriscono in un percorso normativo articolato, costituito dai seguenti interventi legislativi:



Decreto legislativo 13 dicembre 2024, n. 192

La Revisione Organica dell'IRPEF

Decreto legislativo 13 dicembre 2024, n. 192. Commentata in Rassegna Notizie n 49 /2024 Adottato in attuazione della legge delega 9 agosto 2023, n. 111, il decreto ha avviato una revisione organica dell'IRPEF, introducendo criteri di semplificazione e riscrivendo, tra l'altro, la disciplina del reddito di lavoro autonomo.

Nell'ambito del lavoro dipendente, il decreto ha modificato l'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), superando il vincolo dei "documenti provenienti dal vettore" per la non imponibilità dei rimborsi di viaggio e trasporto nelle trasferte comunali.

- 📄 **Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025).** La legge di bilancio 2025 ha introdotto il principio della tracciabilità dei pagamenti come condizione per la rilevanza fiscale di determinate spese. In particolare, ha subordinato: la non imponibilità dei rimborsi ai dipendenti; la deducibilità dei costi per imprese e professionisti; all'utilizzo di strumenti di pagamento tracciabili per le spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante taxi e noleggio con conducente (NCC), nonché per le spese di rappresentanza.

Decreto-legge 17 giugno 2025, n. 84

Il Decreto Fiscale 2025

Decreto-legge 17 giugno 2025, n. 84, convertito dalla legge 30 luglio 2025, n. 108. Il cosiddetto "decreto fiscale 2025" è intervenuto per correggere e coordinare le disposizioni introdotte dalla legge di bilancio, limitando l'obbligo di tracciabilità:

- alle sole spese sostenute nel territorio dello Stato per le trasferte;
- escludendo, quindi, le spese sostenute all'estero, in considerazione delle difficoltà operative legate all'utilizzo di strumenti di pagamento elettronici in alcuni Paesi.



Ambiti di Applicazione delle Nuove Disposizioni

Le nuove disposizioni incidono in modo rilevante sulla determinazione del reddito di:

Lavoro dipendente

Lavoro autonomo

Reddito d'impresa

Il decreto ha inoltre armonizzato le nuove regole con la riforma del reddito di lavoro autonomo, introducendo decorrenze differenziate per tutelare l'affidamento dei contribuenti.

Lavoro dipendente

Disciplina delle trasferte, rimborsi e tracciabilità dei pagamenti

Le modifiche normative intervenute tra il 2024 e il 2025 hanno inciso in modo significativo sulla disciplina fiscale delle trasferte e missioni dei lavoratori dipendenti, ridefinendo le condizioni per la non concorrenza al reddito delle indennità e dei rimborsi spese previsti dall'articolo 51, comma 5, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR).

Le novità riguardano:

- sia le trasferte effettuate nel territorio comunale della sede di lavoro;
- sia le trasferte e missioni fuori dal territorio comunale.

Trasferte nel Territorio Comunale

Prima del 30 dicembre 2024

Fino al 30 dicembre 2024, i rimborsi delle spese sostenute dal dipendente per trasferte all'interno del comune concorrevano integralmente alla formazione del reddito, ad eccezione delle sole spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore.

Dal 1° gennaio 2025

A decorrere dal 1° gennaio 2025, il decreto legislativo 13 dicembre 2024, n. 192 ha modificato tale impostazione, prevedendo che:

i rimborsi delle spese di viaggio e trasporto per trasferte comunali non concorrono al reddito di lavoro dipendente;

a condizione che le spese siano comprovate e documentate, senza più l'obbligo che la documentazione provenga dal vettore.

Spese non imponibili

Rientrano pertanto tra le spese non imponibili:

- i rimborsi chilometrici per l'utilizzo del mezzo proprio, calcolati sulla base delle tabelle ACI;
- le spese di pedaggio autostradale;
- le spese di parcheggio, purché documentate con elementi idonei a identificare il veicolo e la sosta. Si considerano, pertanto, superati i chiarimenti resi sul punto con i precedenti documenti di prassi Cfr. la circolare n. 326 del 1997, par. 4.1

Spese imponibili

Restano invece imponibili:

- le indennità di trasferta;
- i rimborsi di spese diverse da quelle di viaggio e trasporto (ad esempio vitto e alloggio), quando la trasferta avviene all'interno del territorio comunale.

Trasferte e Missioni Fuori dal Territorio Comunale

Nel caso in cui la trasferta avvenga fuori dal territorio comunale, l'articolo 51, comma 5, del TUIR prevede tre sistemi, tra loro alternativi, di rimborso delle spese sostenute dal dipendente: forfetario, misto e analitico.

1

Sistema forfetario

Prevede l'erogazione di un'indennità giornaliera, non imponibile entro: **46,48 euro** per le trasferte in Italia; **77,47 euro** per le trasferte all'estero.

In questo sistema, i rimborsi analitici delle spese di viaggio e trasporto restano non imponibili se documentati.

2

Sistema misto

Combina l'indennità forfetaria con il rimborso analitico delle spese di vitto e/o alloggio. In tal caso, la soglia di esenzione dell'indennità è ridotta di:

- un terzo, (30,98 euro in Italia 51,64 euro se all'estero) se è rimborsato vitto o alloggio;
- due terzi, (15,49 euro in Italia se all'estero 25,82 euro) se sono rimborsati entrambi.

3

Sistema analitico

Consente il rimborso, integralmente non imponibile, delle spese documentate analiticamente di: vitto; alloggio; viaggio anche sotto forma di indennità chilometrica e trasporto; nonché di altre spese minori, anche non documentabili, (ad esempio, la lavanderia, il telefono, le mance, etc.), se analiticamente attestate dal dipendente in trasferta, fino a un importo massimo giornaliero di euro **15,49** (elevate a euro **25,82** per le trasferte estere).

Le eventuali somme eccedenti tali importi, per queste ultime tipologie di spesa, anche se analiticamente documentate, concorrono interamente a formare il reddito di lavoro dipendente

RIASSUMENDO:

Dal combinato disposto della novella normativa della legge di bilancio 2025 e del comma 5 dell'articolo 51 del TUIR risulta, pertanto, che non concorrono a formare il reddito i rimborsi analitici delle spese documentate e sostenute con mezzi di pagamento tracciabile, riguardanti:

- viaggio e trasporto mediante *taxi* e NCC, ove si opti per il sistema forfetario;
- vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante *taxi* e NCC, ove si opti per il sistema misto;
- vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante *taxi* e NCC, nel caso di metodo analitico; rimangono, comunque, esonerate dall'obbligo di pagamento tracciabile le altre spese, ulteriori e diverse rispetto a quelle per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante *taxi* e NCC, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di trasferte o missioni fuori dal territorio comunale, fino all'importo massimo giornaliero di euro 15,49 (elevato a euro 25,82 per le trasferte all'estero).

Obbligo di Tracciabilità dei Pagamenti



L'obbligo di pagamento tracciabile:

- si applica esclusivamente alle spese sostenute nel territorio dello Stato;
- non si applica alle spese sostenute all'estero, a seguito delle modifiche introdotte dal decreto fiscale del 2025.

Sono inoltre escluse dall'obbligo di tracciabilità:

- le spese di trasporto effettuate con mezzi di linea (treni, aerei, autobus, navi);
- i rimborsi chilometrici;
- le altre spese minori rimborsabili nel sistema analitico entro i limiti previsti.

Decorrenza delle Nuove Regole



Dal 1° gennaio 2025

Le disposizioni in materia di tracciabilità si applicano ai rimborsi relativi alle trasferte a partire dal 1° gennaio 2025



Disciplina previgente

Non si applicano ai rimborsi corrisposti dal 1° gennaio 2025 ma riferiti a spese sostenute nel 2024, per i quali continua a valere la disciplina previgente

Grazie per l'attenzione

Rimaniamo in
contatto:



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Telefono: 02-48.19.005

Web: dinunzio.it

Email: info@dinunzio.it

Social: [@studio_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano



Convegno

Le novità 2026



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

[INFO@DINUNZIO.IT](mailto:info@dinunzio.it)

[WWW.DINUNZIO.IT](http://www.dinunzio.it)

NOVITA': DECRETO SICUREZZA – PERMESSI HANDICAP 10 H - 1000 PROROGHE

DECRETO SICUREZZA: NOVITA' SUL SISTEMA SIISL
E SULLE CONVENZIONI DISABILI

PERMESSI DI LAVORO PER VISITE, ESAMI
STRUMENTALI E CURE MEDICHE PER I LAVORATORI
CON MALATTIE ONCOLOGICHE E INVALIDANTI

DECRETO MILLEPROROGHE



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



Decreto Sicurezza

Decreto Legge 31 ottobre 2025, n. 159 convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198 (in G.U. 30/12/2025, n. 301)

1. Viene rafforzato notevolmente il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)

2. Vengono introdotte novità sulle convenzioni di inserimento dei lavoratori disabili



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa

A decorrere dal 1° aprile 2026:

- i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi finanziati con le risorse pubbliche devono rendere disponibile la propria posizione sul SIISL.

Lo scopo è quello di porre l'offerta lavorativa a disposizione degli interessati e nel contempo di offrire ai datori di lavoro un ulteriore percorso per far conoscere la propria disponibilità all'inserimento di nuove risorse. Si ricorda che la fruizione dei benefici è condizionata al rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza;



Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa

A decorrere dal 1° aprile 2026:

- le comunicazioni obbligatorie (assunzione, trasformazione, proroga e cessazione) possono essere effettuate dai datori di lavoro nonché dai soggetti abilitati e autorizzati tramite il sistema SIISL.

Lo scopo è quello utilizzare una sola piattaforma su scala nazionale per le comunicazioni di istaurazione del rapporto di lavoro.

Allo stesso modo anche le Agenzie per il Lavoro hanno l'obbligo di pubblicazione sul SIISL di tutte le posizioni di lavoro gestite. Viene anche data loro la possibilità di accedere, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, alla piattaforma per individuare i candidati idonei alle posizioni pubblicate



Disposizioni per il rafforzamento delle politiche attive e della Sicurezza nei confronti dei soggetti fragili



Vengono aggiornate sia le convenzioni ex articolo 12 della Legge n. 68/1999 che quelle previste dall'articolo 14 del D.lgs. n. 276/2003.

Rendere più efficace l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso strumenti contrattuali flessibili e sostenibili per le aziende.



Convenzioni ex Art. 12, L. 68/1999

gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione con più di 50 dipendenti (soggetti conferenti), e le cooperative sociali; le imprese sociali ed infine i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione con riserva (soggetti destinatari) convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Convenzioni ex Art. 14, D.lgs. 276/2003

convenzioni quadro stipulate dai servizi con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali svolgenti attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – e sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.



NOVITA':

Convenzioni ex Art. 12, L. 68/1999

Le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo presso altri datori di lavoro vengono ridiscipline per favorire percorsi di integrazione più efficaci.

Le novità riguardano:

- Percentuale quota di riserva
- Datore di lavoro ospitante
- Progettualità individuale rafforzata

Convenzioni ex Art. 14, D.lgs. 276/2003

Le convenzioni quadro tra uffici competenti e datori di lavoro vengono aggiornate con focus su:

- Procedure di attivazione semplificate
- Datore di lavoro ospitante



Nuove Tutele per Lavoratori con Malattie Oncologiche e Invalidanti

Il 9 agosto 2025 è entrata in vigore la Legge 18 luglio 2025, n. 106, che introduce importanti disposizioni per la conservazione del posto di lavoro e permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche. Questa normativa rappresenta un passo significativo nella tutela dei diritti dei lavoratori che affrontano condizioni di salute complesse, garantendo loro il supporto necessario per conciliare le esigenze terapeutiche con la continuità lavorativa.



Dieci Ore Annue di Permesso Aggiuntivo



Decorrenza

Dal 1° gennaio 2026



Durata

10 ore annue aggiuntive



Destinatari

Lavoratori con patologie oncologiche o invalidanti



Requisito Invalidità

Grado pari o superiore al 74%

A partire dal 1° gennaio 2026, saranno introdotte ulteriori dieci ore annue di permesso, in aggiunta alle tutele già previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Questi permessi sono destinati ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

La fruizione di questi permessi è subordinata alla prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, garantendo così un controllo medico appropriato sull'effettiva necessità delle prestazioni sanitarie.



Finalità dei Permessi

I permessi sono specificamente previsti per consentire ai lavoratori di eseguire una serie di prestazioni sanitarie essenziali per il monitoraggio e la cura delle loro condizioni di salute:

Visite Mediche

Consultazioni specialistiche e controlli periodici necessari per il monitoraggio della patologia

Esami Strumentali

Diagnostica per immagini, ecografie, radiografie e altre indagini strumentali prescritte

Analisi di Laboratorio

Analisi chimico-cliniche e microbiologiche per il controllo dei parametri di salute

Cure Mediche Frequenti

Trattamenti terapeutici che richiedono somministrazione regolare e continuativa

Tutele per i Genitori di Figli Minori Malati

Estensione del Diritto

Le dieci ore annue di permesso sono riconosciute anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minore affetto da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

I permessi vengono riconosciuti a entrambi i genitori lavoratori per ogni figlio minore. Nei casi di più figli minori affetti dalle patologie previste, le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio, garantendo così un'adeguata assistenza a tutte le necessità familiari.



2

Genitori Beneficiari

Entrambi i genitori possono fruire dei permessi

10

Ore per Figlio

Ore annue riconosciute per ciascun figlio minore

Modalità di Fruizione

Importante Precisazione

È prevista **unicamente la fruizione di ore intere** e non di frazioni di ora. Questa disposizione è fondamentale per la corretta gestione amministrativa dei permessi e per il calcolo dell'indennità spettante.

I lavoratori devono quindi pianificare la fruizione dei permessi tenendo conto di questa limitazione, organizzando le proprie necessità sanitarie in modo da utilizzare ore complete. Questa modalità semplifica anche la gestione contabile e amministrativa da parte dei datori di lavoro e facilita il controllo da parte dell'INPS.



Indennità Economica



Diritto all'Indennizzo

Nel caso di fruizione dei permessi previsti dalla legge, ai lavoratori compete un'indennità economica che garantisce una copertura retributiva durante le ore di assenza dal lavoro per motivi sanitari.

Questa indennità rappresenta un elemento fondamentale della tutela introdotta dalla normativa, in quanto assicura che i lavoratori non subiscano penalizzazioni economiche quando devono assentarsi per sottoporsi alle cure e agli esami necessari per la gestione della loro condizione di salute.

Requisiti per l'Accesso all'Indennità Previdenziale

01

Grado di Invalidità

Il requisito del grado di invalidità pari o superiore al 74% si considera soddisfatto in presenza di un verbale di accertamento dell'invalidità civile. Nel caso di fruizione dei permessi per figlio minore di età, è necessario almeno il riconoscimento dell'indennità di frequenza.

02

Prescrizione Medica

Il medico di medicina generale o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata deve rilasciare all'interessato, affetto dalle suddette patologie, apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche.

03

Richiesta al Datore di Lavoro

Il lavoratore che intende fruire delle 10 ore di permesso aggiuntivo deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro, fruendo unicamente le ore per intero e non frazionate ad ore singole.

04

Tipologia di Rapporto

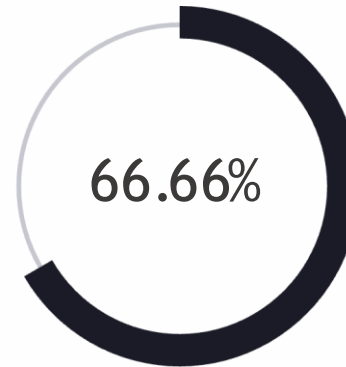
Il diritto è attribuito ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro pubblici o privati. La disposizione NON è applicabile ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo.

05

Rapporto di Lavoro in Corso

Deve sussistere un rapporto di lavoro in corso al momento della fruizione dell'indennità, garantendo così la continuità del vincolo lavorativo.

Calcolo dell'Indennità Economica nel Settore Privato



Percentuale di Indennizzo

Della retribuzione media globale giornaliera

L'indennità oraria spettante al lavoratore è pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera (RMGG) del dipendente rapportata ad ore.

Procedura di Calcolo

Per calcolare il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruita, il datore di lavoro dovrà seguire questi passaggi:



Passo 1

Determinare la retribuzione oraria dividendo la RMGG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento

Passo 2

Applicare la percentuale di indennizzo del 66,66% alla retribuzione oraria così calcolata

Nel settore privato, l'indennità viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro e, successivamente, recuperata dallo stesso tramite conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto. Questo meccanismo garantisce la tempestività del pagamento al lavoratore e semplifica le procedure amministrative.

Obblighi del Lavoratore

Per fruire del beneficio, il lavoratore deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro, rispettando specifici adempimenti documentali:

1

Dichiarazione dei Requisiti

Dichiarare, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge: prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nonché il riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%.

2

Produzione Documentale

Produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte, oppure documentazione analoga riferita al figlio nel caso di permessi per assistenza a minori.

La corretta e tempestiva presentazione della documentazione è essenziale per garantire il riconoscimento del diritto all'indennità e per consentire al datore di lavoro di procedere con le necessarie operazioni amministrative e contabili.

Flusso Uniemens e Monitoraggio della Spesa

Adempimenti Amministrativi

La circolare INPS fornisce indicazioni dettagliate per la compilazione del flusso Uniemens, individuando le modalità di esposizione dei codici specifici all'interno del sistema. Queste disposizioni sono fondamentali per garantire la corretta trasmissione dei dati relativi alla fruizione dei permessi e al recupero delle indennità corrisposte.

I datori di lavoro devono attenersi scrupolosamente alle istruzioni fornite per assicurare la corretta gestione amministrativa e il tempestivo recupero delle somme anticipate ai lavoratori.



Controllo degli Stanziamenti

Al fine del controllo sugli stanziamenti previsti dalla normativa, l'Istituto effettuerà un periodico monitoraggio della spesa sostenuta per l'erogazione delle indennità. Questo sistema di controllo garantisce la sostenibilità finanziaria della misura e permette di verificare l'effettiva applicazione delle disposizioni normative.

Per una lettura integrale delle disposizioni relative alla compilazione del flusso Uniemens e per ulteriori dettagli tecnici, si rimanda alla circolare completa dell'INPS, che fornisce tutte le specifiche operative necessarie per l'implementazione corretta della normativa.

Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%; • lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenni affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> • l'invalidità deve risultare da un verbale (indennità di frequenza in caso di genitore); • Prescrizione di visite; • Richiesta al datore di lavoro (fruizione ora intera)
Indennità	L'indennità oraria spettante al lavoratore è pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera (RMGG) del dipendente rapportata ad ore.
Durata	10 ulteriori ore di permesso annue in aggiunta a quelli previsti dalla normativa vigente o dalla contrattazione collettiva.



Decreto Milleproroghe: Incentivi NON Prorogati

Il Decreto Milleproroghe 2026 presenta una novità significativa: diverse misure incentivanti in materia di occupazione **non sono state prorogate**, con importanti conseguenze per le strategie di assunzione delle aziende.

Incentivi Autoimpiego Settori Strategici

Normativa: D.L. 7 maggio 2024, n. 60, art. 21

Gli incentivi per l'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e per la transizione digitale ed ecologica non sono stati rinnovati per il 2026.

Incentivi Occupazione Giovanile

Normativa: D.L. 7 maggio 2024, n. 60, art. 22

Le misure finalizzate a favorire l'occupazione dei giovani cessano la loro efficacia, richiedendo una revisione delle politiche di recruitment giovanile.

Incentivi Lavoratrici Svantaggiate

Normativa: D.L. 7 maggio 2024, n. 60, art. 23

Gli incentivi specifici per l'assunzione di lavoratrici in condizioni di svantaggio non vengono prorogati, impattando sulle strategie di inclusione femminile.

Incentivi ZES Mezzogiorno

Normativa: D.L. 7 maggio 2024, n. 60, art. 24

Terminano gli incentivi per sostenere lo sviluppo occupazionale nella Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno, con effetti sugli investimenti nel Sud Italia.



Grazie per l'attenzione

Rimaniamo in
contatto:



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Telefono: 02-48.19.005

Web: dinunzio.it

Email: info@dinunzio.it

Social: [@studio_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano

Novità per l'Anno 2026

Un riepilogo delle principali novità normative e gli adempimenti che interesseranno professionisti e addetti HR



Agenda delle Novità 2026

L'anno 2026 porta con sé numerose modifiche normative che impatteranno significativamente sulla gestione amministrativa, fiscale e del personale nelle aziende italiane. Dalle tabelle ACI agli incentivi occupazionali, dalla trasparenza salariale alle convenzioni per i disabili, il quadro normativo si arricchisce di nuove disposizioni che richiedono particolare attenzione.

01

Aggiornamenti Tabellari, Contributivi e Tassi

Tabelle ACI, Interessi legali, Massimali, Dilazioni e Calendario Istat

02

Parità di Genere e Trasparenza

Certificazioni, settori con disparità, trasparenza salariale

03

Sicurezza

Bando ISI Inail

04

Contrattazione Collettiva

Rinnovi CCNL e accordi di settore e Aumenti

05

Adempimenti e Scadenze

Calendario delle principali scadenze operative

06

Miscellanea

Festa Nazionale, Malattia Uniemens e AI


Tabelle ACI 2026: Nuovi Valori per i Rimborsi Chilometrici

Con il Comunicato dell'Agenzia delle Entrate pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 23 dicembre 2025, n. 297, sono state aggiornate le tabelle ACI che definiscono i valori di riferimento per il calcolo dei fringe benefit relativi all'uso promiscuo di veicoli aziendali e per i rimborsi chilometrici.

Le nuove tabelle tengono conto delle variazioni nei costi di gestione dei veicoli, includendo carburante, manutenzione, assicurazione e ammortamento. Questi valori sono fondamentali per una corretta determinazione della base imponibile fiscale e contributiva.

Impatto operativo: Le aziende dovranno aggiornare i propri sistemi di calcolo per garantire il corretto trattamento fiscale dei rimborsi spese e dei benefit auto ai dipendenti.



 **Riferimento normativo:** Comunicato Ag. Entrate, G.U.
23 dicembre 2025, n. 297

Interessi Legali 2026: Nuove Aliquote

Per l'anno 2026 il Tasso di Interesse Legale scende all'1,60%. Di conseguenza sono state definite le nuove aliquote degli interessi legali applicabili in ambito civile, fiscale e contributivo. Questi tassi rappresentano un parametro fondamentale per il calcolo degli interessi di mora, dilazioni di pagamento e altre operazioni finanziarie.

Ambito INAIL

Le disposizioni sono contenute nella Circolare INAIL n. 61 del 23 dicembre 2025, che disciplina l'applicazione degli interessi legali sui premi assicurativi e sulle prestazioni erogate dall'Istituto.

Ambito INPS

La Circolare INPS n. 157 del 30 dicembre 2025 definisce le modalità applicative degli interessi legali in materia previdenziale, con particolare riferimento ai contributi e alle prestazioni pensionistiche.

Impatto Pratico

I nuovi tassi influenzeranno il costo delle rateizzazioni contributive, gli interessi di mora su versamenti tardivi e il calcolo delle rivalutazioni delle somme dovute o da riscuotere.

Minimali/Massimali INPS 2026: Nuovi Valori

Nell'anno 2025, la variazione percentuale ai fini della perequazione automatica delle pensioni, calcolata dall'ISTAT, è stata pari a +1.4%. Di conseguenza sono stati aggiornati i valori valevoli per l'anno 2026 del limite minimo di retribuzione giornaliera e degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti

FATTISPECIE	ANNO 2026	ANNO 2025
Minimale orario Part-Time	€ 8,72	€ 8,60
Massimale Annuale	€ 122.295,00	€ 120.607,00
Prima Fascia (oltre la quale è dovuta la contribuzione aggiuntiva dell'1,00% a carico del lavoratore	€ 56.224,00 (valore mese 4.685,00)	€ 55.448,00 (valore mese 4.621,00)



Pensione e Previdenza

Lavoro

Sostegni, Sussidi e Indennità

[Home](#) / [INPS Comunica](#) / [Norme Atti e Sentenze](#) / [Circolari, Messaggi e Normativa](#) / [Circolare numero 6 del 30-01-2026](#)

Circolare numero 6 del 30-01-2026

Dilazione dei Debiti Contributivi: Decreto Attuativo

È stato pubblicato il Decreto Ministeriale del 24 ottobre 2025 che definisce le modalità operative per la dilazione dei debiti contributivi nei confronti degli enti previdenziali. Questa normativa rappresenta uno strumento fondamentale per le aziende che si trovano in temporanea difficoltà finanziaria.

1

Presentazione Istanza

La richiesta deve essere presentata telematicamente attraverso i canali ufficiali dell'ente creditore, con documentazione completa sulla situazione economico-finanziaria.

2

Valutazione della Domanda

L'ente valuta la sussistenza dei requisiti e la sostenibilità del piano di rientro proposto dall'azienda richiedente.

3


Concessione della Dilazione

In caso di accoglimento, viene definito un piano di ammortamento personalizzato con rate mensili e applicazione degli interessi legali.

4

Monitoraggio e Adempimenti

Il debitore deve rispettare scrupolosamente il piano concordato e mantenere la regolarità sui contributi correnti.

 **Riferimento normativo:** Decreto Ministeriale 24 ottobre 2025 - Disponibile sul sito del Ministero del Lavoro

Durata massima: Fino a 72 rate mensili, in funzione dell'importo del debito e della capacità di rimborso dimostrata.

Indice di rivalutazione del TFR

Diffuso il calendario Istat 2026 che reca la periodicità della emissione dei dati dei prezzi al consumo ai fini della determinazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

COMUNICATO ISTAT	
GENNAIO 2026 (LUNEDÌ 23 FEBBRAIO)	FEBBRAIO 2026 (MARTEDÌ 17 MARZO)
MARZO 2026 (GIOVEDÌ 16 APRILE)	APRILE 2026 (VENERDÌ 15 MAGGIO)
MAGGIO 2026 (MARTEDÌ 16 GIUGNO)	GIUGNO 2026 (GIOVEDÌ 16 LUGLIO)
LUGLIO 2026 (MARTEDÌ 12 AGOSTO)	AGOSTO 2026 (MERCOLEDÌ 16 SETTEMBRE)
SETTEMBRE 2026 (VENERDÌ 16 OTTOBRE)	OTTOBRE 2026 (MARTEDÌ 17 NOVEMBRE)
NOVEMBRE 2026 (MERCOLEDÌ 16 DICEMBRE)	



Settori con Disparità Uomo-Donna: Individuazione 2026

Il Decreto Ministeriale n. 3795 del 31 dicembre 2025, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, identifica i settori e le professioni caratterizzati da una disparità di genere superiore al 25% rispetto al valore medio annuo.

Questa individuazione è fondamentale per l'applicazione delle misure incentivanti previste dalla normativa in materia di parità di genere e per orientare le politiche attive del lavoro verso una maggiore inclusività.

Rilevanza strategica: Le aziende operanti nei settori identificati dovranno prestare particolare attenzione alle politiche di assunzione e sviluppo professionale per riequilibrare le disparità di genere e accedere agli incentivi disponibili.



📄 **Decreto:** D.M. 31 dicembre 2025, n. 3795

Soglia di rilevanza: Disparità superiore al 25%

Certificazione Parità di Genere: Esonero Contributivo 2025

Dal 30 aprile 2026 sarà possibile presentare le domande per la fruizione dell'esonero contributivo relativo all'anno 2025, destinato alle aziende in possesso della certificazione della parità di genere.

Il Messaggio INPS n. 3804 del 16 dicembre 2025 fornisce le istruzioni operative per la presentazione delle istanze e definisce i requisiti per accedere al beneficio contributivo, che rappresenta un importante vantaggio economico per le imprese virtuose.

Beneficio economico: L'esonero contributivo può arrivare fino all'1% dei contributi dovuti, con un limite massimo annuo di 50.000 euro per azienda.

Le aziende interessate dovranno verificare la validità della propria certificazione e preparare la documentazione necessaria per l'accesso al beneficio, che rappresenta un riconoscimento concreto delle politiche di inclusione e parità implementate.



Scadenza

30 aprile 2026

Riferimento

Messaggio INPS n. 3804/2025

Requisiti

Possesso certificazione parità di genere
valida

Focus: Rapporto Biennale sulla Parità di Genere

Entro il 30 aprile 2026, le aziende con più di 50 dipendenti dovranno redigere e pubblicare il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, uno strumento fondamentale per monitorare e promuovere la parità di genere nei luoghi di lavoro.

1

Contenuti Obbligatorii

Il rapporto deve includere informazioni dettagliate su: numero di lavoratori per genere suddivisi per qualifica; differenze retributive medie per livello e categoria; presenza di donne e uomini in posizioni dirigenziali; politiche di conciliazione vita-lavoro implementate; iniziative di formazione per pari opportunità.

2

Modalità di Pubblicazione

Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e, per le aziende con più di 50 dipendenti, pubblicato sul proprio sito internet in sezione accessibile al pubblico. È inoltre previsto l'invio al Ministero del Lavoro attraverso portale dedicato.

3

Sanzioni per Inadempienza

Il mancato rispetto dell'obbligo di redazione e pubblicazione del rapporto biennale può comportare sanzioni amministrative pecuniarie, oltre all'impossibilità di accedere a contributi, sovvenzioni o benefici da parte di amministrazioni pubbliche fino alla regolarizzazione.

4

Valore Strategico

Oltre all'adempimento formale, il rapporto rappresenta un'opportunità per analizzare criticamente le proprie politiche HR, identificare aree di miglioramento e comunicare l'impegno aziendale verso l'uguaglianza di genere, elemento sempre più valutato da investitori e stakeholder.

Bando ISI INAIL 2025: Finanziamenti per la Sicurezza

L'INAIL ha annunciato l'avvio del Bando ISI 2025, che metterà a disposizione delle imprese contributi a fondo perduto per progetti di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Pubblicazione date: Le date di apertura e chiusura della procedura informatica saranno pubblicate sul portale dell'INAIL a partire dal 27 febbraio 2026, come comunicato nell'Avviso INAIL del 18 dicembre 2025.

Assi di Finanziamento Previsti

- Progetti di investimento per la riduzione del rischio infortunistico
- Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale
- Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto
- Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori



Informazioni Chiave

Pubblicazione info: 27 febbraio 2026

Tipo contributo: Fondo perduto

Copertura: Fino al 65% dell'investimento



CCNL Dirigenti Terziario: Accordo di Rinnovo



Il 12 novembre 2025 è stato sottoscritto l'Accordo di Rinnovo del CCNL per i Dirigenti del Terziario, che introduce significativi miglioramenti economici e normativi per questa categoria di lavoratori ad alta qualificazione.

Principali Contenuti dell'Accordo

- **Incrementi retributivi:** Aumenti graduali della retribuzione annua lorda, suddivisi in più tranches per tutta la durata contrattuale
- **Welfare aziendale:** Potenziamento delle misure di welfare e flexible benefits per i dirigenti
- **Smart working:** Regolamentazione organica del lavoro agile per la categoria dirigenziale
- **Formazione continua:** Diritto-dovere alla formazione professionale permanente
- **Non concorrenza:** Aggiornamento delle clausole di non concorrenza post-cessazione del rapporto

📅 **Sottoscrizione:** 12 novembre 2025

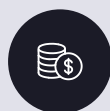
Settore: Terziario, Distribuzione e Servizi

Vigenza: 2025-2028

L'accordo rappresenta un importante passo avanti nella tutela e valorizzazione della figura dirigenziale nel settore terziario, bilanciando le esigenze di flessibilità organizzativa con adeguate garanzie economiche e normative.

Ipotesi di Accordo CCNL Metalmeccanici

Il 22 novembre 2025 è stata raggiunta un'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti, uno dei contratti più rilevanti del panorama italiano per numero di lavoratori coinvolti e impatto economico.



Aspetti Economici

Incrementi salariali complessivi di 280 euro al 3° livello parametro 100, distribuiti in quattro tranches tra gennaio 2026 e giugno 2027. Previsto anche l'adeguamento degli elementi della retribuzione correlati.



Orario di Lavoro

Confermato l'orario normale di 40 ore settimanali, con maggiore flessibilità nella programmazione e possibilità di modulazione su base plurisettimanale fino a 12 mesi.



Welfare e Previdenza

Rafforzamento del sistema di welfare contrattuale, con incremento dei contributi al Fondo Cometa (previdenza complementare) e potenziamento delle prestazioni del Fondo METASALUTE.



Innovazione e Formazione

Diritto soggettivo alla formazione con almeno 24 ore annue pro-capite, con focus su competenze digitali e tecnologie 4.0. Regolamentazione del lavoro da remoto.

L'ipotesi di accordo dovrà ora essere sottoposta all'approvazione delle assemblee dei lavoratori. Se ratificata, rappresenterà un importante punto di equilibrio tra competitività delle imprese e tutela dei diritti dei lavoratori in un settore chiave dell'economia italiana.

Calendario Aumenti/Modifiche CCNL per l'anno 2026

Nel corso del 2026 intervengono aumenti retributivi, modifiche strutturali perviste dai rinnovi dei CCNL negli anni precedenti


CCNL	modifica
TERZIARIO CONFCOMMERCIO	Gennaio 2026. Ulteriore aumento del Quas;
	Novembre 2026. Tranche aumenti Minimo.
DIRIGENTI CREDITO	Gennaio 2026. Aumento trattamento economico
DIRIGENTI INDUSTRIA	Gennaio 2026. Aumento trattamento economico.
CONCERIE INDUSTRIA	Gennaio 2026. Aumento trattamento economico e attivazione assicurazione LCT
	Aprile 2026. Aumento del contributo del Fondo Sanitario
GOMMA PLASTICA INDUSTRIA	Gennaio 2026. Aumento Minimi e Modifiche a particolari modalità di lavoro a turni.
LAVORO DOMESTICO	Gennaio 2026. Aumento Minimi e per particolari indennità che prevedono mansioni con maggiori responsabilità o disagi
ARTIGIANI METALMECCANICI	Marzo 2026. Tranche aumenti Minimo;
	Novembre 2026. Tranche aumenti Minimo.
CREDITO	Marzo 2026. Aumento Minimi;
CHIMICI FARMACEUTICI INDUSTRIA	Luglio 2026. Aumento Minimi
STUDI PROFESSIONALI CONFPROFESSIONI	Dicembre 2026. Tranche aumenti Minimo.

Certificazione Unica -Modello CU 2026

La scadenza per la trasmissione del Modello CU 2026 all'Agenzia delle Entrate e la consegna al Contribuente è il **16 marzo 2026** per la generalità dei lavoratori. La sola trasmissione all' Agenzia delle Entrate slitta al **30 aprile 2026** per gli Autonomi rientranti nell'esercizio di Arti o Professioni/ Provvigioni per Prestazioni non occasionali, commissioni Agenzia, Procacciatori di Affari, mentre il **30 ottobre 2026** resta il termine ultimo per la trasmissione all'Agenzia delle Entrate per I Redditi Esenti o non dichiarabili con la pre compilata

- PRINCIPALI NOVITA' DEL MODELLO:
- Presenza di nuove caselle necessarie per riportare le informazioni introdotte dalla Legge di Stabilità entrata in vigore nel 2025. Si tratta di:
- ULTERIORI DETRAZIONI E SOMME AGGIUNTIVE RICONOSCIUTE O RECUPERATE IN SEDE DI CONGUAGLIO;
 - DETRAZIONI PER FAMILIARI A CARICO;
 - DETRAZIONI PER RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO E INFRANNUALI
 - MANCE NEL SETTORE TURISTICO ALBERGHIERO
 - FRINGE BENEFIT NEO ASSUNTI CHE HANNO TRASFERITO LA RESIDENZA NEL COMUNE DI LAVORO DISTANTE OLTRE 100 KM DA QUELLO PRECEDENTE
 - LAVORO SPORTIVO

CERTIFICAZIONE
UNICA2026



Codice fiscale

TIPO DI COMUNICAZIONE	Annullamento		Sostituzione		Eventi eccezionali
DATI RELATIVI AL SOSTITUTO	Codice fiscale				
	Cognome o Denominazione		Nome		
DATI RELATIVI AL RAPPRESENTANTE FIRMATARIO DELLA COMUNICAZIONE	Telefono o fax		Indirizzo di posta elettronica		
	prefisso	numero			
Casi particolari	Codice fiscale		Codice carica	Codice fiscale società o ente dichiarante	
	Cognome		Nome		

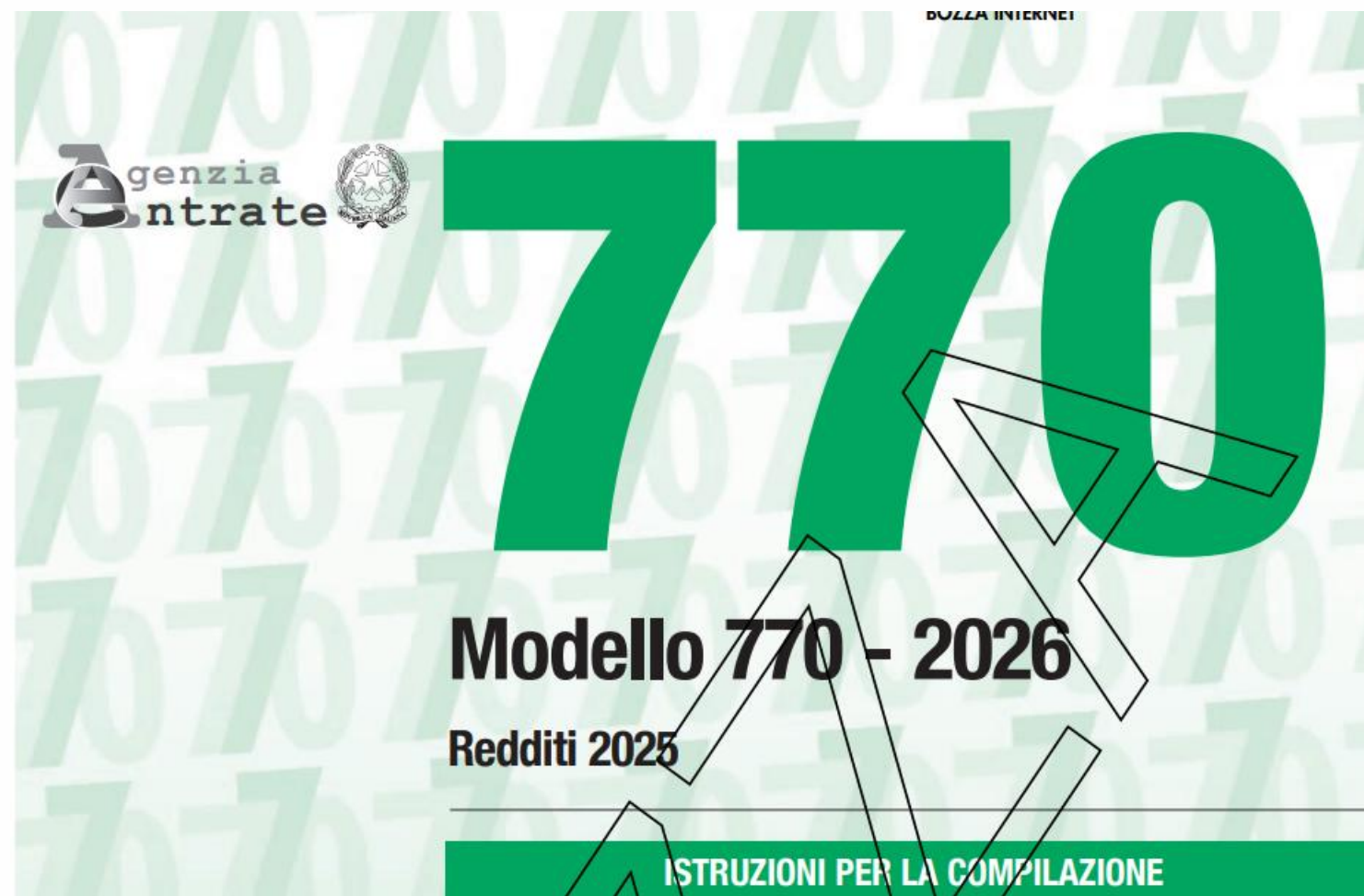
Modello 770 2026

Le istruzioni ed il Modello sono ancora in bozza. La scadenza per la sua trasmissione all' Agenzia delle Entrate resta quella consueta del **31 Ottobre 2026**.

PRINCIPALI NOVITA' DEL MODELLO:

Interventi sui Quadri ST, SV e SX per recepire le novità di interesse fiscal intervenute nel corso del 2025. Si tratta di:


- IMPOSTE SOSTITUTIVE STRAORDINARI COMPARTO SANITARIO;
- APLIAMENTO NOTE ("H" – mance settore turistico alberghiero e "Y" – eventi sismici Campi Flegrei);
- RESTYLING SX (Rigo SX1 – campo 7 7 non è più presente il credito 1703 onus dipendenti; Rigo SX50 –NUOVO- che serve ad identificare le somme che non concorrono alla formazione del Reddito.



Modello 730 2026

Anche il Modello 730 è ancora in bozza. La scadenza per la presentazione del 730 all'Agenzia delle Entrate è il **30 settembre 2026**. Qualora fosse necessario apportare delle correzioni alla dichiarazione dei redditi, è possibile farlo con il **730 Integrativo** il **25 ottobre 2026** oppure il **730 Rettificativo** entro l'**11 novembre 2026**.

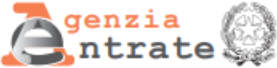
INVIO A CAF	TRASMISSIONE ALL'ADE
entro il 31 maggio	11 giugno
dal 1° giugno al 20 giugno	25 giugno
dal 21 giugno al 15 luglio	20 luglio
dal 16 luglio al 26 luglio	29 luglio
dal 27 luglio al 9 agosto	12 agosto
dal 10 agosto al 31 agosto	10 settembre
dal 1° settembre al 20 settembre	23 settembre
fino alle ore 16 del 30 settembre	30 settembre



BOZZA INTERNET

MODELLO 730/2026

Redditi 2025



Mod. N.

CONTRIBUENTE

☐ DICHIARANTE

☐ CONIUGE DICHIARANTE

☐ DICHIARAZIONE CONGIUNTA

☐ RAPPRESENTANTE OTUTORE O EREDE

DATA CARICA EREDE

GIORNO

MESE

ANNO

CODICE FISCALE DEL CONTRIBUENTE (obbligatorio)

Soggetto fiscalmente a carico di altri ☐

730 integrativo (vedere istruzioni) ☐

730 senza sostituto ☐

Situazioni particolari ☐

CODICE FISCALE (rappresentante o tutore o erede)

DATI DEL CONTRIBUENTE

COGNOME (per le donne indicare il cognome da nubile)

NOME

SESSO (M o F)

DATA DI NASCITA

GIORNO

MESE

ANNO

COMUNE (o Stato estero) DI NASCITA

PROVINCIA (sigla)

TUTELAZIONE RAPPRESENTAZIONE MINORE

DECEDUTO/A

RESIDENZA ANAGRAFICA

Da compilare solo se variata dal 1/1/2025 alla data di presentazione della dichiarazione

COMUNE

PROVINCIA (sigla)

C.A.P.

TIPOLOGIA (Via, piazza, ecc.)

INDIRIZZO

NUM. CIVICO

FRAZIONE

GIORNO

MESE

ANNO

DATA DELLA VARIAZIONE

Dichiarazione presentata per la prima volta ☐

TELEFONO E POSTA

TELEFONO

PREFISSO

NUMERO

CELLULARE

INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA

Malattia: Dati in UniEmens - Slittamento a Marzo 2026

Con Messaggio INPS n. 3743 del 10 dicembre 2025, l'Istituto ha comunicato lo slittamento al mese di marzo 2026 dell'obbligo di trasmissione dei dati relativi agli eventi di malattia attraverso il flusso UniEmens.

Questa proroga concede alle aziende e agli intermediari ulteriore tempo per adeguare i propri sistemi informativi e le procedure operative alla nuova modalità di comunicazione, che rappresenta una significativa evoluzione negli adempimenti contributivi e nell'interoperabilità dei sistemi.

Cosa cambia:

Dal marzo 2026, i dati relativi agli eventi di malattia dei lavoratori dipendenti dovranno essere riportati nel flusso UniEmens con modalità più dettagliate rispetto alle attuali, includendo informazioni specifiche su:

- a) Periodo di malattia e protocollo del certificato medico;
- b) Eventuale ricovero ospedaliero;
- c) Importi corrisposti a titolo di integrazione salariale;
- d) Dati per il calcolo del comporta



Timeline

Decorrenza originaria: Gennaio 2026

Nuova decorrenza: Marzo 2026

Fonte: Msg. INPS 3743/2025

31 Marzo 2026

Fondo Tesoreria

Lavori Usuranti

Obbligo di presentare la Dichiarazione sull'avvenuto superamento dei 50 addetti da parte dell'Azienda di nuova costituzione che al 31.12.2025 hanno raggiunto tale limite

Comunicazione annuale del periodo, o dei periodi, nei quali ogni dipendente ha svolto nel 2025 le lavorazioni rientranti nel concetto di lavori usuranti.

San Francesco d'Assisi: Nuova Festa Nazionale

Con la Legge 8 ottobre 2025, n. 151, pubblicata in Gazzetta Ufficiale, il 4 ottobre - festa di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia - torna ad essere riconosciuto come giorno festivo a tutti gli effetti sul territorio nazionale.

Implicazioni per i datori di lavoro: Il 4 ottobre diventa giornata non lavorativa equiparata alle domeniche e agli altri giorni festivi previsti dalla legge. I lavoratori hanno diritto al riposo retribuito e, in caso di lavoro prestato, alla maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Aspetti Operativi

- Aggiornamento dei calendari aziendali e sistemi di rilevazione presenze
- Riorganizzazione dei turni di lavoro nei settori con continuità produttiva
- Calcolo delle maggiorazioni per lavoro festivo ove applicabile
- Revisione degli accordi aziendali sui permessi e ROL



Dettagli Normativi

Legge: L. 8 ottobre 2025, n. 151

Data festività: 4 ottobre

Effetti: Dal 2026

Trattamento: Come domenica

Questa modifica normativa richiede un adeguamento delle policy aziendali e dei sistemi informativi, oltre ad una comunicazione tempestiva ai lavoratori per consentire una corretta pianificazione delle attività e del calendario lavorativo.

Legge sull'Intelligenza Artificiale

La Legge 23 settembre 2025, n. 132, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 25 settembre 2025, introduce un quadro normativo organico per disciplinare lo sviluppo, l'implementazione e l'utilizzo dell'intelligenza artificiale in Italia, con particolare attenzione agli aspetti etici, di sicurezza e di tutela dei diritti fondamentali.

Deleghe al Governo

La legge conferisce al Governo deleghe per l'adozione di decreti legislativi in materia di governance dell'IA, protezione dei dati nel contesto di sistemi automatizzati, responsabilità per danni causati da IA e certificazione dei sistemi di intelligenza artificiale.

Classificazione dei Sistemi IA

Viene introdotta una classificazione dei sistemi di IA basata sul livello di rischio (inaccettabile, alto, limitato, minimo), con obblighi proporzionati per sviluppatori e utilizzatori in funzione della categoria di appartenenza.

Impatto sul Lavoro

Particolare attenzione è dedicata all'utilizzo dell'IA nei contesti lavorativi: sistemi di sorveglianza, valutazione delle prestazioni, selezione del personale e gestione delle risorse umane sono sottoposti a vincoli specifici per garantire la tutela della dignità e dei diritti dei lavoratori.

Autorità di Controllo

Viene istituita un'Autorità nazionale per l'intelligenza artificiale con compiti di vigilanza, certificazione e promozione dello sviluppo etico e responsabile dell'IA, in coordinamento con le autorità europee competenti.

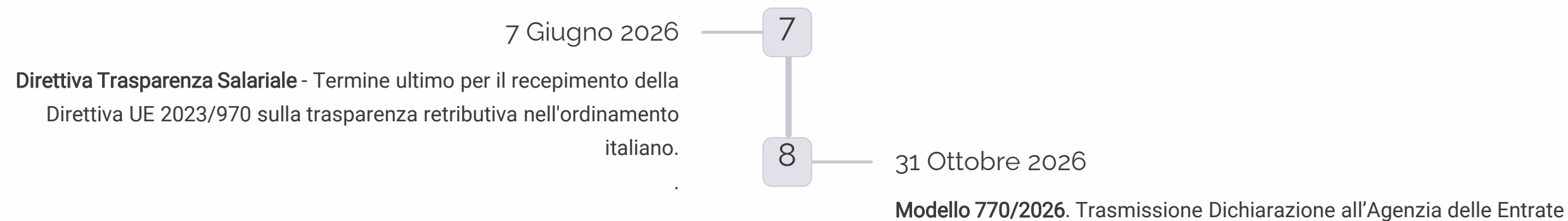
Le imprese dovranno valutare attentamente l'impatto di questa normativa sui propri processi, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo di sistemi di IA nella gestione delle risorse umane, nella sicurezza sul lavoro e nei processi decisionali automatizzati.

Riepologo Calendario delle Principali Scadenze 2026

Una sintesi delle scadenze più rilevanti per l'anno 2026 in materia di adempimenti fiscali, contributivi e giuslavoristici.



Calendario delle Principali Scadenze 2026



Riforma della Retribuzione e Contrattazione Collettiva

Una nuova legge per garantire salari giusti ed equi a tutti i lavoratori italiani, rafforzando la contrattazione collettiva e contrastando il dumping contrattuale.



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



ART. 1

Delega al Governo: Obiettivi Principali

Il Governo è delegato ad adottare decreti legislativi entro sei mesi per attuare il diritto costituzionale ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, secondo l'articolo 36 della Costituzione.

Retribuzioni Giuste

Assicurare trattamenti
retributivi equi per tutti i
lavoratori

Contrasto al Sottopagamento

Combattere il lavoro
sottopagato e modelli
organizzativi dannosi

Rinnovo Contratti

Stimolare il rinnovo
tempestivo dei contratti
collettivi nazionali

Stop al Dumping

Contrastare la concorrenza
sleale tramite riduzione del
costo del lavoro



Principi Direttivi: Contratti Collettivi Maggiormente Applicati



Definizione dei Contratti di Riferimento

Per ciascuna categoria di lavoratori, verranno identificati i contratti collettivi nazionali maggiormente applicati in base al numero di imprese e dipendenti. Questi contratti costituiranno la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori della stessa categoria, garantendo l'attuazione dell'articolo 36 della Costituzione.

Il trattamento economico complessivo minimo diventerà lo standard di riferimento per assicurare retribuzioni proporzionate e sufficienti.



Appalti e Subappalti: Nuovi Obblighi



Società Appaltatrici

Obbligo di applicare trattamenti economici minimi conformi ai contratti collettivi del settore



Controlli Rafforzati

Misure di verifica potenziate per le stazioni appaltanti



Tutela Lavoratori

Protezione effettiva dei diritti retributivi negli appalti di servizi

Negli appalti di servizi di qualunque tipo e settore, le società appaltatrici e subappaltatrici dovranno riconoscere ai lavoratori coinvolti trattamenti non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi maggiormente applicati nel settore di riferimento.



Estensione della Copertura Contrattuale

Lavoratori Non Coperti

I trattamenti economici minimi dei contratti collettivi nazionali verranno estesi ai gruppi di lavoratori attualmente non coperti da contrattazione collettiva.

A questi lavoratori verrà applicato il contratto collettivo nazionale della categoria più affine, garantendo così una protezione universale.

- ❏ **Contrattazione di Secondo Livello:** Saranno introdotti strumenti per favorire lo sviluppo progressivo della contrattazione territoriale, con finalità adattive per rispondere alle esigenze locali e alle differenze nel costo della vita.





Trasparenza e Tracciabilità

01

Codice CCNL Obbligatorio

Indicazione del codice del contratto collettivo nelle trasmissioni UNIEMENS, comunicazioni obbligatorie e buste paga

02

Strumenti di Misurazione

Sistemi di monitoraggio per verificare l'applicazione corretta dei contratti collettivi

03

Agevolazioni Condizionate

Riconoscimento di incentivi economici e contributivi legati alla corretta applicazione contrattuale



Rinnovo Contratti e Intervento Ministeriale

Incentivi al Rinnovo Tempestivo

Saranno introdotti strumenti a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi entro i termini previsti dalle parti sociali, inclusi incentivi per compensare la riduzione del potere d'acquisto dei lavoratori durante i periodi di mancato rinnovo.

Intervento Diretto del Ministero

Per ogni contratto scaduto e non rinnovato, il Ministero del lavoro adotterà misure dirette concernenti i trattamenti economici minimi complessivi, considerando le peculiarità delle categorie di lavoratori e i contratti dei settori affini.

Settori Non Coperti

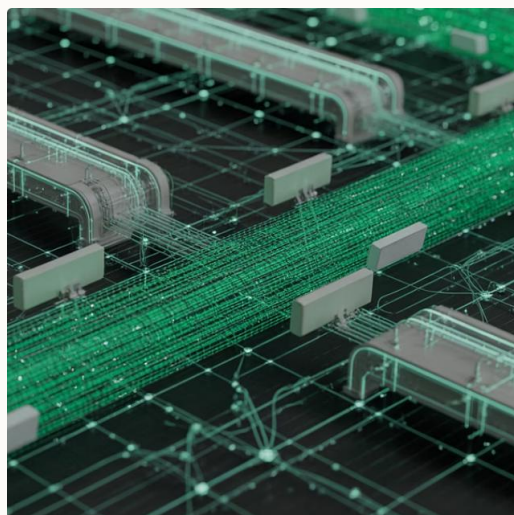
Anche per i settori privi di contrattazione collettiva, il Ministero interverrà per garantire trattamenti economici minimi adeguati.

Questo meccanismo assicura che nessun lavoratore rimanga senza protezione retributiva.



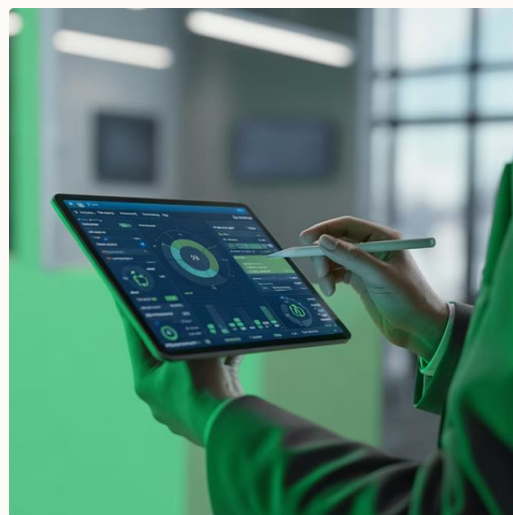
Controlli e Trasparenza: Una Nuova Era

Per incrementare la trasparenza sulle dinamiche salariali e contrattuali e contrastare efficacemente dumping contrattuale, evasione fiscale e lavoro irregolare, il Governo adotterà decreti legislativi entro sei mesi.



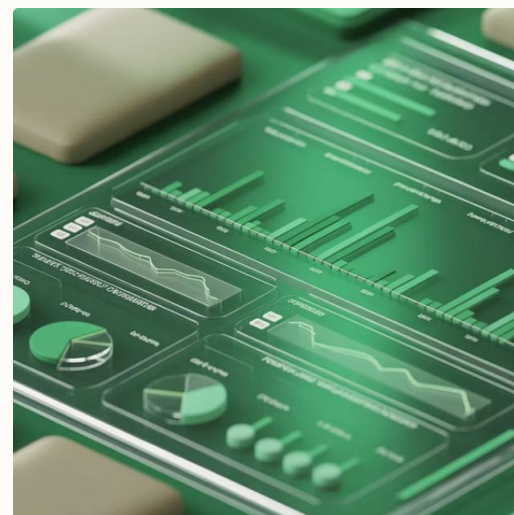
Razionalizzazione Comunicazioni

Strumenti efficaci per acquisire dati sull'applicazione della contrattazione collettiva e sui trattamenti retributivi effettivi



Ispezioni Potenziate

Strumenti tecnologici evoluti e banche dati condivise per aumentare l'efficacia dei controlli

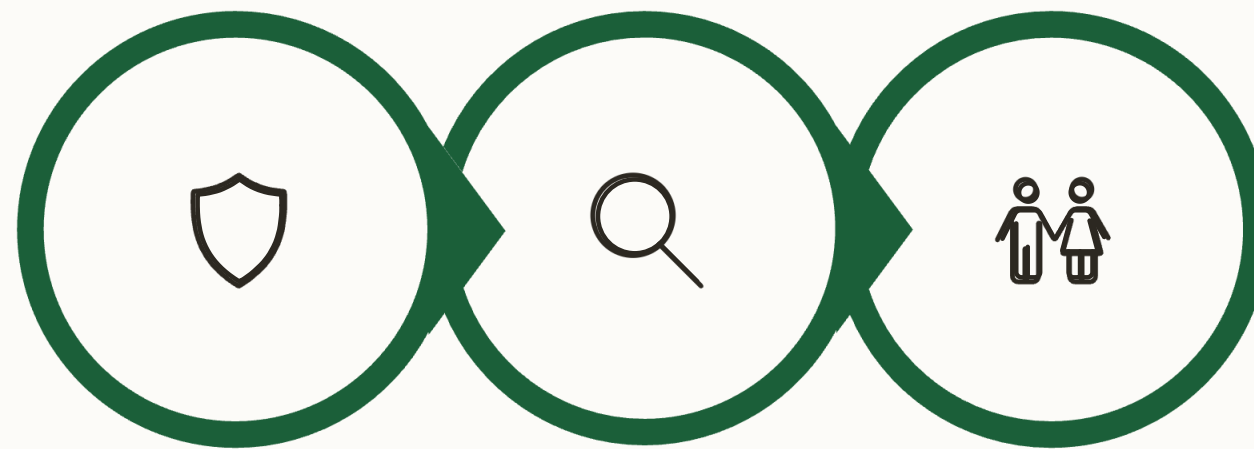


Rendicontazione Pubblica

Monitoraggio semestrale delle misure di contrasto ai fenomeni distorsivi del mercato del lavoro



Cooperazione e Partecipazione dei Lavoratori



Vigilanza

Contrasto
Evasione

Partecipazione

Riforma della Vigilanza Cooperativa

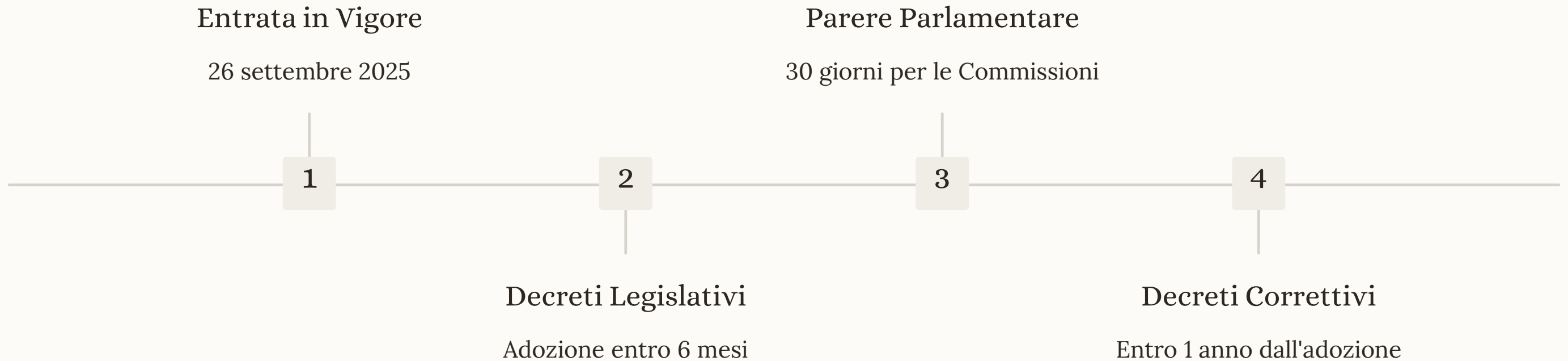
Quale misura di rafforzamento della concorrenza e lotta all'evasione, verrà riformata la vigilanza del sistema cooperativo, con particolare attenzione alle revisioni periodiche per verificare l'effettiva natura mutualistica.

Modelli di Partecipazione

Saranno disciplinati modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa, valorizzando l'interesse comune alla prosperità aziendale.



Tempi e Ambito di Applicazione



❏ **Importante:** Le disposizioni non si applicano ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. La riforma riguarda esclusivamente il settore privato e i relativi contratti collettivi.

Tutti i decreti legislativi devono essere corredati di relazione tecnica che garantisca la neutralità finanziaria o individui i mezzi di copertura per eventuali nuovi oneri.